

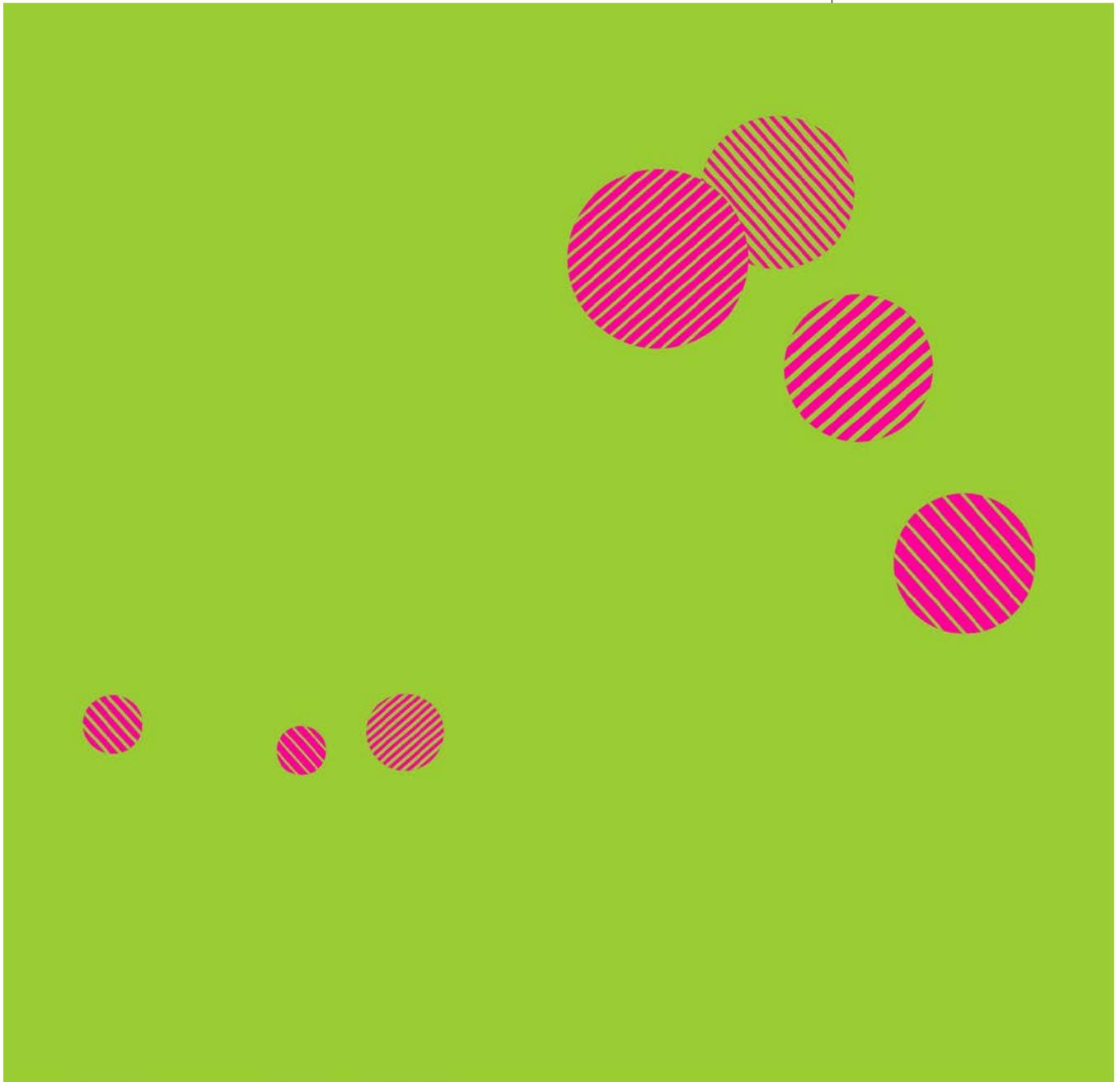
Rapport

Quality of Work Luxembourg 2023

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn
T +49 (0)228 38 22-0
F +49 (0)228 31 00 71
info@infas.de
www.infas.de



Rapport pour

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière
L-1050 Luxembourg

Présenté par

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn

Contact

Dr. Holger Schütz
Directeur du département « Travail, économie, innovation »

Tél. +49 (0)228/38 22-418
Fax +49 (0)228/310071
E-mail : h.schuetz@infas.de

Auteurs

Holger Schütz, Nils Thiele

Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projet

7829
Bonn, décembre 2023
Su, Th

© infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
Toute diffusion, reproduction, impression, enregistrement
dans des systèmes de documentation et d'information (information
storage and retrieval systems), traitement
ou édition de tout ou partie de ce rapport
est interdit sans autorisation écrite
de notre part.

infas est certifié
selon la norme ISO 20252 relative aux
études de marché,
études sociales et d'opinion

ISO 20252



infas est membre
des associations arbeitskreis Deutscher
Markt- und
Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM) et
ESOMAR

ADM

ESOMAR
member

Remarque préalable

Du printemps à l'automne 2023, l'inf, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la dixième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of Work Luxembourg » (QoW) auprès de travailleurs et travailleuses du Luxembourg. L'enquête de 2023 a été réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), c'est-à-dire en combinant une enquête par téléphone et une enquête en ligne. Cette vague d'enquête s'appuie sur 2732 entretiens, dont 897 cas de panel et 1835 cas renouvelés. Le présent rapport résume les résultats du sondage de cette année et les présente classés par thèmes.

inf Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Sommaire

Synthèse — Executive Summary	9
Introduction : Contexte, objectifs, méthode	17
1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise	19
1.1 Lieu de résidence, trajet domicile-travail	19
1.2 Structure sociodémographique de la population active	24
1.3 Structure de l'emploi selon le type d'activité	27
2 Temps de travail	31
2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail	31
2.2 Nombre d'heures de travail	35
3 Conditions de travail et contexte du poste de travail	43
3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	43
3.2 Perspectives de développement professionnel	57
4 Travail et bien-être personnel	62
4.1 Travail et santé	62
4.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail	67
4.3 Temps de repos	69
5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	71
5.1 Importance du travail et de la vie privée	71
5.2 Conciliation vie professionnelle et vie privée	72
5.3 Influence réciproque du travail sur la vie privée	73
5.4 Recours au télétravail	75
5.5 Activités en dehors du travail	80
6 Satisfaction au travail et perspectives	82
6.1 Aspects de la satisfaction au travail	82
6.2 Chances sur le marché du travail	95
Bibliographie	101
Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage	102
Annexe A.2 Réalisation pratique	104
Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)	107
Annexe A.4 Remarques concernant la pondération	109
Annexe A.5 Modifications du questionnaire	116

Liste des figures

Figure 1	Pays de résidence des salarié(e)s travaillant au Luxembourg	19
Figure 2	Répartition des salarié(e)s vivant au Luxembourg	20
Figure 3	Répartition des salarié(e)s vivant en France	21
Figure 4	Répartition des salarié(e)s vivant en Belgique	21
Figure 5	Répartition des salarié(e)s vivant en Allemagne	22
Figure 6	Durée en minutes du trajet domicile-travail	23
Figure 7	Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg	25
Figure 8	Structure professionnelle des hommes et des femmes	30
Figure 9	Type de contrat de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel	31
Figure 10	Durée du travail selon la catégorie professionnelle	32
Figure 11	Durée du travail selon d'autres caractéristiques	33
Figure 12	Règles d'organisation du temps de travail selon le genre	34
Figure 13	Fréquence des changements d'horaires de travail en fonction de la catégorie professionnelle	35
Figure 14	Comparaison du temps de travail réel et contractuel	36
Figure 15	Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle	37
Figure 16	Évolution du temps de travail réel au fil des ans	38
Figure 17	Heures supplémentaires en fonction de la catégorie professionnelle	39
Figure 18	Évolution du temps de travail souhaité depuis 2018	40
Figure 19	Horaires de travail le week-end, le soir ou la nuit	42
Figure 20	Contrainte mentale et physique due au travail	43
Figure 21	Charge physique et fatigue due au travail - évolution annuelle	45
Figure 22	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I	47
Figure 23	Risque d'accident et de blessures II	48
Figure 24	Fréquence de la charge mentale au travail - évolution annuelle	50
Figure 25	Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge	51
Figure 26	Liberté d'action dans le travail (2023)	52
Figure 27	Liberté d'action dans le travail I (évolution annuelle)	53
Figure 28	Liberté d'action dans le travail II (évolution annuelle)	55
Figure 29	Formation continue I	58
Figure 30	Formation continue II	59
Figure 31	Évolution des possibilités de formation continue dans les entreprises	60
Figure 32	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	63
Figure 33	Évolution annuelle des problèmes de santé	64
Figure 34	Fréquence des problèmes de santé	66
Figure 35	Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme	67
Figure 36	Évolution annuelle des contraintes de temps liées au travail	69
Figure 37	Affirmations sur l'importance du travail et de la vie privée	71
Figure 38	Évolution annuelle du recours au télétravail	75
Figure 39	Télétravail I	76
Figure 40	Télétravail II	77
Figure 41	Télétravail III	78
Figure 42	Fréquence du travail dans différents endroits	80
Figure 43	Satisfaction vis-à-vis du travail I	83
Figure 44	Satisfaction vis-à-vis du travail II	84
Figure 45	Évolution annuelle de la satisfaction globale au travail	85
Figure 46	Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance au travail	87

Figure 47	Satisfaction vis-à-vis du salaire I	88
Figure 48	Satisfaction vis-à-vis du salaire II	89
Figure 49	Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis du salaire	90
Figure 50	Évaluation subjective de sa performance au travail I	92
Figure 51	Évaluation subjective de sa performance au travail II	94
Figure 52	Évolution annuelle de l'évaluation subjective de sa performance au travail	95
Figure 53	Évaluation de la sécurité de son propre emploi	97
Figure 54	Angoisse de perte d'emploi	98
Figure 55	Évaluation des chances de retrouver un emploi	99
Figure 56	Évolution annuelle de l'évaluation des chances de retrouver un emploi	100

Liste des tableaux

Tableau 1	Statut professionnel selon la nationalité	28
Tableau 2	Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2023	56
Tableau 3	Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2023	68
Tableau 4	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée - évolution annuelle	73
Tableau 5	Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données	104
Tableau 6	Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données	105
Tableau 7	Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé	105
Tableau 8	Durée de l'entretien en minutes	106
Tableau 9	Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel	108
Tableau 10	Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés	110
Tableau 11	Modèle de régression logistique pour les cas répétés	111
Tableau 12	Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires	112
Tableau 13	Comparaison théorique/réel	113
Tableau 14	Valeurs caractéristiques des poids	114

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude Quality of Work Index Luxembourg 2023, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le dixième rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of Work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of Work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des travailleurs et des travailleuses au Luxembourg. L'indice Quality of Work Index Luxembourg (indice QoW) s'appuie sur les données de l'enquête annuelle Quality of Work, et permet de représenter l'évolution dans le temps de la qualité des emplois. Le présent rapport a pour objectif exclusif de présenter les résultats du sondage, les résultats de l'indice Quality of Work en lui-même étant présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les salarié(e)s travaillant au moins 10 heures par semaine au Luxembourg, y compris les frontaliers et frontalières résidant en dehors du Grand-Duché. Depuis 2018, l'enquête Quality of Work est réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), combinant une enquête par téléphone (CATI) et une enquête en ligne (CAWI). L'échantillon de panel existant (cas réinterrogés) comprenait 1803 personnes qui ont tout d'abord été contactées par téléphone dans la mesure où l'on disposait de leur numéro de téléphone. Un échantillon renouvelé a également été utilisé (n=16 000 cas), issu du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les personnes faisant partie de l'échantillon renouvelé, ainsi que les personnes de l'échantillon de panel ne disposant pas d'un numéro de téléphone (valide), se sont vu proposer d'être interrogées soit par téléphone (CATI), soit en ligne (CAWI). Les cas de panel n'ayant pas pu être joints par téléphone, se sont également vu offrir la possibilité de participer à l'enquête en ligne.

Cette année, c'est un total de 2732 entretiens valides qui a été réalisé, dont 1280 avec des salarié(e)s résidant au Luxembourg, 544 avec des frontaliers vivant en France, 509 avec des frontaliers vivant en Allemagne et 186 vivant en Belgique. Peu de personnes interrogées n'ont pas indiqué leur pays de résidence. La durée moyenne des entretiens a été d'environ 31 minutes.

Lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail

La population salariale du Luxembourg se compose pour moitié (53 %) de personnes vivant dans le pays (au Luxembourg), et pour moitié (47 %) de travailleurs et travailleuses frontaliers vivant en France, en Allemagne et en Belgique. Si l'on observe la répartition entre les différentes divisions administratives, on constate que la plupart des personnes travaillant au Luxembourg vivent soit dans le département français de la Moselle (18 %), soit dans les cantons de Luxembourg ou d'Esch (15 % chacun).

Concernant la distance que les employés parcourent pour rejoindre leur lieu de travail, les travailleurs frontaliers mettent bien plus de temps (de 53 à 61 minutes) que leurs collègues vivant au Luxembourg (32 minutes). De plus, les salarié(e)s dont le temps de trajet est court sont bien plus satisfaits de leur temps de trajet, que les salarié(e)s devant parcourir un plus long chemin pour se rendre au travail et en revenir..

Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très étroitement lié aux régions frontalières des pays voisins. Ce marché fournit du travail et des revenus aussi bien aux habitants du Luxembourg qu'à ceux de l'Euregio. En contrepartie, l'économie luxembourgeoise profite du vivier de main-d'œuvre de la région. Comme les frontaliers ont des qualifications supérieures à la moyenne, et parfois spécifiques, ils complètent la structure de qualification des Luxembourgeois, laquelle est plutôt bonne dans son ensemble. Ainsi, tout comme les années précédentes, la proportion de travailleurs et de travailleuses possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Près de deux tiers des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle. La population active est composée à 58 % d'hommes et à 42 % de femmes. L'âge moyen est de 41 ans.

Contrat de travail

88 % des salarié(e)s luxembourgeois ont un statut de salarié(e), et 12 % un statut de fonctionnaire. Les différences sont grandes entre les nationalités en ce qui concerne le statut de l'emploi. Si plus d'un tiers des Luxembourgeois a le statut de fonctionnaire, ce chiffre varie chez les travailleurs étrangers entre 1 % (Belges) et 5 % (Italiens).

Au Luxembourg, le contrat de travail est généralement à durée indéterminée. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est faible au Luxembourg (3 % seulement), car la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.

Temps de travail

Sur le marché du travail luxembourgeois, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (83 %), mais il faut tout de même noter que cela concerne 92 % des hommes contre seulement 70 % des femmes. Par rapport à l'enquête de 2014, où la part des femmes employées à temps plein était de 61 %, ce chiffre a donc fortement augmenté. L'activité à temps partiel (env. 16 % de tous les travailleurs et travailleuses continue de concerner principalement les femmes (28 % d'entre elles, contre seulement 7 % des hommes).

Par ailleurs, 38 % des personnes interrogées ont des horaires de travail fixes, et 47 % ont des horaires de travail leur offrant une certaine flexibilité (par ex. horaires de travail variables). Les autres salarié(e)s peuvent soit choisir parmi des plannings de travail prédéfinis (3 %), soit organiser librement l'intégralité de leur temps de travail (11 %). Un tiers des personnes interrogées travaille selon des horaires atypiques, comme le soir, la nuit ou le week-end.

14 % voient leurs horaires de travail modifiés au moins plusieurs fois par semaine. Et près d'un quart des personnes interrogées apprend souvent le jour même que ses horaires sont modifiés, la majorité étant toutefois prévenue un peu plus en avance afin de pouvoir s'organiser en conséquence.

Le nombre de jours de travail défini contractuellement est de 5 jours par semaine pour les trois quarts des salarié(e)s. Seule une petite partie a davantage de jours de travail (3 %) ou moins (8 %). Pour un dixième toutefois, il n'existe aucune règle fixe concernant le nombre de jours de travail. En outre, le nombre réel de journées de travail ne diffère du contrat que pour une faible proportion des personnes interrogées, puisque seulement 2 % font moins de jours, et 6 % font plus de jours.

En revanche, il existe des différences en ce qui concerne le temps de travail contractuel par jour et le nombre d'heures réellement travaillées. Le temps de travail réel moyen des personnes interrogées est de 41 heures par semaine, soit 3 heures de plus que le temps de travail contractuel. Le temps de travail réel est plus élevé pour les hommes (43 heures par semaine) que pour les femmes (39 heures). Cette différence est essentiellement liée à la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Le surcroît de travail concerne particulièrement les managers et cadres dirigeants (7 heures de travail excédentaire), ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (4 heures de travail excédentaire).

Par ailleurs, 14 % des personnes interrogées indiquent travailler plus de 10 heures ou plus par jour, et ce plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Cela concerne surtout les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que les managers, cadres dirigeants, mais aussi une part non négligeable des salarié(e)s étant tous les jours en télétravail.

Au total, 73 % des personnes interrogées souhaiteraient réduire leur temps de travail, 7 % aimeraient travailler plus, et 18 % ne souhaiteraient rien changer. Par rapport aux années précédentes, le nombre d'heures de travail souhaité a baissé, puisqu'il était de 36 heures en moyenne en 2018, contre 34 heures en 2022 et 2023.

Conditions de travail et contexte du poste de travail

Dès le lancement de l'enquête Quality of Work, des données sur les contraintes physiques au travail ont été régulièrement recueillies. Les résultats montrent une baisse de la charge physique. En 2023, 29 % des personnes interrogées indiquent être « souvent » ou « presque toujours » soumises à des contraintes physiques au travail, alors qu'elles étaient 39 % en 2014. Un quart (27 %) des personnes interrogées se sent fatigué par le travail de manière répétée et fréquente, contre 31 % en 2015 (date à laquelle les questions ont été posées pour la première fois). Actuellement, les contraintes physiques importantes concernent en particulier les salarié(e)s des professions élémentaires, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que les salarié(e)s des services directs et de la vente. Concernant le type de charge subie au travail, les différences entre les hommes et les femmes portent essentiellement sur les risques d'accident et de blessures, ainsi que sur les conditions de travail susceptibles de nuire à la santé sur le lieu de travail. Ainsi, les risques liés à la sécurité au travail sont évoqués par 15 % des hommes, mais par seulement 11 % des femmes.

Une charge mentale peut être observée parmi tous les groupes de salarié(e)s, tous les secteurs d'activité et tous les niveaux de qualification. Pour plus de deux tiers des personnes interrogées, cela fait même partie de leur travail au quotidien, ce qui a très peu changé depuis le lancement de l'enquête QoW en 2014. L'importance de la charge mentale varie seulement en termes de degré et en fonction du poste de travail. De plus, la

complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences spécifiques. Ainsi, 69 % des salarié(e)s doivent réaliser plusieurs tâches en même temps. Les managers et cadres dirigeants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité, sont particulièrement concernés par le « multi-tasking ».

Liberté d'action et perfectionnement

Les managers et les cadres dirigeants disposent d'une certaine liberté d'action et marge de manœuvre, notamment en ce qui concerne l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées, et la manière de les réaliser. La liberté d'action est toutefois limitée lorsqu'elle touche au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seulement 24 à 27 % des personnes interrogées ont une influence personnelle sur le contenu du travail et les horaires de travail.

Collaboration avec les collègues et les supérieurs

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont largement influencées par les collègues et la qualité du management des supérieurs hiérarchiques. Pour une grande majorité des personnes interrogées (78 %), un degré élevé de collaboration avec les collègues est la norme. Plus de la moitié des salarié(e)s (58 %) se sent bien soutenu par ses collègues dans son travail, et seulement 13 % considèrent le soutien des collègues comme plutôt faible.

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important d'évaluer son propre comportement et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Pourtant, le fait de recevoir des retours de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques sur la qualité du travail fourni n'est mentionné que par bien moins de la moitié des personnes interrogées (42 %). L'une des formes du feedback est la critique (constructive). Deux tiers des personnes interrogées sont rarement critiquées par leurs collègues, et seulement 7 % le sont souvent. Qu'elles fassent l'objet de critiques ou non, seulement 4 % des personnes interrogées font état de relations conflictuelles avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.

Évolution professionnelle et formation continue

Si 29 % des personnes interrogées estiment comme très bonnes leurs possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, 38 % les considèrent à l'inverse comme plutôt limitées. Les jeunes évaluent leurs opportunités de formation continue plus positivement que les autres groupes d'âge. Par ailleurs, les employés des administrations publiques sont bien plus nombreux que ceux travaillant dans des entreprises privées à trouver que dans leur organisation, les conditions favorisent un développement des qualifications.

Au fil des différentes enquêtes, les possibilités de formation continue semblent toutefois s'être réduites selon le point de vue des salarié(e)s. Si en 2014, 42 % des personnes interrogées indiquaient disposer de possibilités de formation continue dans une (très) forte mesure dans leur entreprise, ce chiffre n'a cessé de baisser au fil des ans.

Santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Dans toutes les années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques. En revanche, une proportion non négligeable se plaint fréquemment de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales, ainsi que de troubles du sommeil. Certains maux sont plus fréquents l'âge avançant. En outre, si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les problèmes de santé sont inégalement répartis en fonction de la profession exercée. Il en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations, qui concernent plus particulièrement les salarié(e)s des professions élémentaires et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat.

Certains problèmes de santé peuvent également être liés au phénomène « d'addiction au travail » (workaholisme). Ainsi, un quart (24 %) des salarié(e)s se sent (souvent ou tout le temps) concerné par un fort besoin de travailler tout le temps. Près de la moitié (47 %) considère toutefois que cela ne les concerne rarement voire jamais. Les personnes occupant une position hiérarchique élevée éprouvent plus souvent ce besoin que les salarié(e)s n'ayant pas de responsabilité (respectivement 31 % et 21 %).

Plus d'un tiers des personnes interrogées évoque un stress fréquent, et les femmes se sentent bien plus stressées que les hommes (37 % contre 31 %). Les personnes occupant une fonction hiérarchique (41 %), et celles travaillant plus de 46 heures par semaine (47 %), sont souvent plus stressées que la moyenne. Par ailleurs, pour 45 % des personnes interrogées, les contraintes de temps sont un facteur de stress récurrent.

Un des moyens de limiter les conséquences négatives du travail sur la santé est d'offrir un temps de pause et de repos adéquat aux travailleurs et travailleuses. Mais 8 % des personnes interrogées indiquent ne pas respecter le temps de repos légal (d'au moins 11 heures) plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Cependant, plus de la moitié des personnes interrogées le respecte toujours.

Importance du travail et de la vie privée

Au Luxembourg, seule une minorité de personnes considère que son travail est plus important que sa vie privée, voire qu'il est absolument central dans sa vie. Seulement 4 % des salarié(e)s estiment que leur vie professionnelle est plus importante que leur vie personnelle, et seulement 7 % pensent que leur plus grande satisfaction dans la vie provient du travail. Le même nombre de personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation « les choses les plus importantes se passent plutôt au travail que dans la vie privée ». Ce chiffre est par ailleurs supérieur à la moyenne dans certaines catégories, comme pour les salarié(e)s ayant un poste à responsabilité, pour ceux ayant des horaires flexibles et ceux dont le nombre d'heures de travail réel est très important.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. Si près d'un quart des personnes interrogées déclare rencontrer des difficultés à concilier le travail et la vie privée, 50 % d'entre elles n'ont toutefois aucun problème à y parvenir. Ce chiffre est ainsi revenu au niveau de celui de 2020, après avoir baissé pendant deux années de suite et même atteint son niveau le plus bas depuis qu'il est mesuré par l'enquête QoW. Dans les enquêtes QoW récentes, seulement un peu plus de la moitié des personnes interrogées (53 % en 2023) déclare que l'absence de conflit entre vie professionnelle et vie privée est la règle, alors que ce chiffre était de 70 % en 2016. Il a ensuite été demandé à quel point il était difficile de réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée. Pour moins de la moitié (45 %), cela est peu difficile voire pas du tout, tandis que pour un peu moins d'un cinquième (19 %), cela est difficile voire très difficile. Plus précisément, les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine font en 2023 bien plus souvent face à des problèmes de conciliation et à des conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle.

Influence réciproque du travail sur la vie privée

Au total, 23 % des personnes interrogées considèrent que leur vie personnelle est perturbée par le travail, et 25 % ajoutent négliger leurs besoins personnels du fait des exigences de leur activité professionnelle. Un cinquième refuse des activités personnelles importantes en raison du travail. À l'inverse, seule une toute petite partie des salarié(e)s considère que son travail est perturbé par des activités ou des circonstances personnelles.

Un quart des salarié(e)s déclare qu'ils rencontreraient des difficultés à se libérer une heure pendant leur temps de travail s'ils devaient régler un problème personnel ou familial. Cela concerne surtout les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s des services directs et de la vente, tandis que cela est plus simple pour les managers, cadres dirigeants, et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques.

Recours au télétravail

Le télétravail peut être un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. Près d'un tiers (29 %) des personnes interrogées travaille au moins plusieurs fois par mois à la maison, alors que plus de deux tiers (71 %) ne le fait rarement, voire jamais. Le nombre de personnes en télétravail est donc bien inférieur à celui de 2020, où 22 % des salarié(e)s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison.

Des différences apparaissent toutefois dans l'enquête de cette année lorsque l'on analyse les catégories professionnelles. Ainsi, avec 26 %, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont relativement plus nombreux à déclarer télétravailler plusieurs fois par semaine. Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, mais aussi les salarié(e)s des services directs et de la vente, ainsi que ceux des professions élémentaires, ne travaillent pour ainsi dire jamais depuis la maison.

En outre, les personnes interrogées devaient indiquer si elles préféreraient travailler au bureau ou à la maison. Un tiers (31 %) déclare d'une façon générale que leur activité ne peut pas être réalisée à la maison. Parmi les travailleurs et travailleuses qui pourraient éventuellement télétravailler, seulement 6 % indiquent qu'ils souhaiteraient le faire exclusivement depuis la maison. À l'inverse, un cinquième (18 %) souhaiterait travailler uniquement au bureau. Le reste préférerait un mélange des deux.

Activités en dehors du travail

Il existe de nombreuses activités de loisirs permettant de compenser le temps passé au travail. Environ 5 % des salarié(e)s ont souvent, c'est-à-dire tous les jours ou plusieurs fois par semaine, une activité bénévole ou caritative. 12 % encore consacrent plusieurs moments par mois à ce type d'activité. Par rapport à d'autres activités bénévoles, c'est concernant l'engagement dans des activités militantes ou syndicales que l'on relève les taux de participation les plus faibles. 82 % des travailleurs luxembourgeois ne sont pas du tout engagés politiquement ni syndicalement, tandis que 13 % ne le sont que rarement.

Contrairement aux activités sociales, une majorité des personnes interrogées réalise des tâches domestiques et des tâches liées à la famille. Il s'agit notamment des tâches domestiques du quotidien (qui concernent 86 % des femmes mais seulement 66 % des hommes) et de l'éducation des enfants (respectivement 30 % et 32 %). La garde et les soins de proches âgés ou handicapés sont également supportés en majorité par les femmes : 7 % des personnes interrogées doivent souvent gérer ce genre de tâches (tous les jours ou plusieurs fois par semaine), mais cela ne concerne que 5 % des hommes contre près d'un dixième des femmes (9 %).

Satisfaction vis-à-vis du travail

En 2023, 15 % des salarié(e)s du Luxembourg sont peu ou pas du tout satisfaits de leur travail. Ce taux de satisfaction a fortement diminué par rapport aux enquêtes précédentes. Si au lancement de l'enquête en 2014, et lors des années successives jusque 2017, de 61 à 63 % des personnes interrogées étaient satisfaites dans une (très) forte mesure, ce chiffre chute à partir de 2018 pour atteindre un taux de 49 % environ.

Cependant, toujours plus de la moitié des salarié(e)s sont satisfaits de l'ambiance au travail (54 %). Les réticences sont bien plus marquées en ce qui concerne le salaire (41 %), la satisfaction variant fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les managers et les cadres dirigeants, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques qui sont les plus satisfaits de leur salaire. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on retrouve les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s des professions élémentaires (de 24 à 25 % sont satisfaits de leur salaire). Globalement, en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire, un phénomène intéressant apparaît au fil des enquêtes : d'un côté, le nombre de personnes étant insatisfaites de leur salaire dans une (très) forte mesure augmente de façon presque constante au fil des ans, mais, de l'autre côté, le nombre de personnes satisfaites est extrêmement stable dans le temps, à l'exception de trois années où les chiffres étaient plus élevés (2014, 2016 et 2019).

Chances sur le marché du travail

Cette année encore, la majorité des salarié(e)s considère son emploi comme sûr dans une très forte mesure (71 %), puisque seulement un dixième craint de perdre son emploi. Par ailleurs, près de la moitié (45 %) des personnes interrogées estiment que si elles venaient à perdre leur emploi, elles retrouveraient un emploi similaire sans grande difficulté, tandis que 28 % sont pessimistes à ce sujet. Les plus de 55 ans sont notamment nombreux (46 %) à douter de pouvoir retrouver un poste comparable s'ils perdaient leur emploi. Cette impression n'a globalement pas changé ces 10 dernières années, le nombre de personnes optimistes à ce sujet ayant seulement légèrement augmenté ces deux dernières années (2022 et 2023).

Introduction : Contexte, objectifs, méthode

La question des conditions de travail et de la qualité ressentie du travail est actuellement en observation dans de nombreux pays européens. L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des éléments essentiels dans la capacité des entreprises et des administrations à se développer. Ces données empiriques et ces tendances relatives à ces champs d'action sont incontournables dans l'élaboration des politiques du marché du travail et des politiques de l'emploi du point de vue social et politique.

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à effectuer et à publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des travailleurs et des travailleuses du Luxembourg. Le présent rapport *Quality of Work Luxembourg 2023 (QoW 2023)* représente un aspect important de cette mission, car il fournit des informations transparentes sur les récentes évolutions autour de ce thème aux multiples facettes. Infas est responsable de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of Work Luxembourg 2023*. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le dixième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of Work Luxembourg 2023* constitue une partie du projet global « *Quality of Work Index* ». L'indice « *Quality of Work Index* » est un outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun de la Chambre des salariés avec l'Université du Luxembourg, permettant de mesurer la qualité du travail des salarié(e)s au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice « *Quality of Work index* », ainsi que des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit. C'est pourquoi l'indice « *Quality of Work Index* » ne fait pas l'objet de ce rapport, mais sera présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of Work Luxembourg* est composée de toutes les personnes travaillant au moins 10 heures par semaine au Luxembourg. Ceci inclut donc également les salarié(e)s dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, soit les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne. L'enquête annuelle menée auprès des salarié(e)s permet d'obtenir une série chronologique qui reflète l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2023 a globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire¹) et modifié une partie des questions seulement. Ces modifications du questionnaire incluent une reformulation de certaines questions, l'ajout de nouvelles questions, ainsi que la suppression de certaines questions utilisées dans les

¹ Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée : jamais, rarement, quelquefois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure. À quelques exceptions près, les réponses sont classées comme suit : correspond parfaitement, correspond globalement, correspond un peu, ne correspond pas du tout.

enquêtes précédentes. Une liste détaillée des changements de formulation, des nouvelles questions et des questions supprimées est fournie à l'annexe A.5.

Disposant désormais de séries de données s'étalant sur une période de 10 ans, il a été décidé pour l'enquête de cette année d'approfondir la comparaison avec les enquêtes des années précédentes afin d'en tirer des conclusions et des tendances sur une longue période. La structure des rapports des années précédentes a globalement été conservée. Le chapitre 1 fournit ainsi un aperçu des caractéristiques sociodémographiques des salarié(e)s et des caractéristiques des entreprises et des organisations pour lesquelles ils travaillent. Le chapitre 2 aborde les aspects liés au temps de travail, ainsi que les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs conditions de travail sur le marché du travail luxembourgeois. Le chapitre 3 a pour objet les conditions de travail, les relations et interactions entre collègues au travail, ainsi que la formation professionnelle. Le chapitre 4 analyse la santé des employés, et le chapitre 5 l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que la façon dont ces deux sphères de la vie se chevauchent. Le chapitre 6 est consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail, et au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles.

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

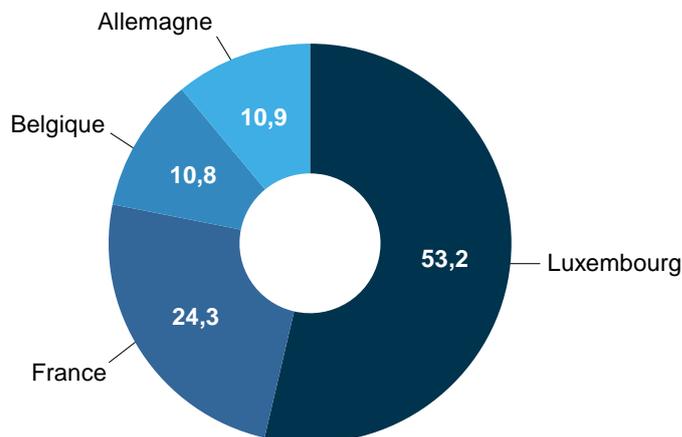
Les appréciations des travailleurs et des travailleuses sur la qualité de leur travail correspondent fortement aux conditions de travail en vigueur. Comme l'expérience le montre, celles-ci varient selon la situation professionnelle et le groupe socio-structurel de la personne interrogée. Il est donc judicieux de commencer par observer la structure de la population active du Luxembourg.

1.1 Lieu de résidence, trajet domicile-travail

Le marché du travail luxembourgeois est caractérisé par une spécificité : sa proportion élevée de salarié(e)s venant de pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Ainsi, 53 % des employés du Luxembourg vivent dans le Grand-Duché et 46 % dans d'autres pays (cf. figure 1). Les frontaliers venant sur le marché du travail luxembourgeois proviennent notamment de France, mais aussi d'Allemagne et de Belgique. Le marché de l'emploi est donc étroitement lié aux marchés de cette grande région européenne et est intégré dans l'Euregio Saar-Lor-Lux.

Le nombre de frontaliers a légèrement augmenté ces dernières années, puisque lors de la première enquête en 2014, 56 % des salarié(e)s habitaient au Luxembourg, et 44 % étaient des frontaliers des pays voisins.

Figure 1 Pays de résidence des salarié(e)s travaillant au Luxembourg



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Base: 2.732 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

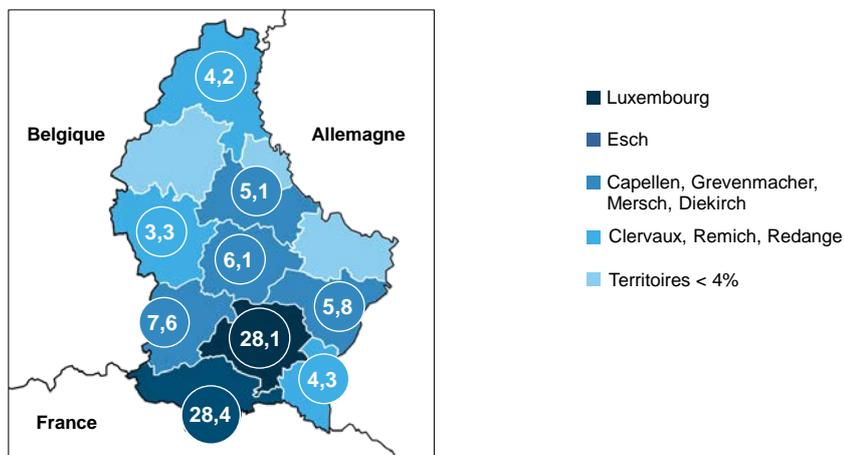
L'enquête QoW 2023 (comme l'enquête de 2020) a posé davantage de questions concernant la ville ou la région de résidence,² ce qui permet des analyses plus fines.

Régions et lieux de résidence

En premier lieu, on observe que la plupart des salarié(e)s travaillant dans le canton de Luxembourg ne résident pas dans un canton luxembourgeois, mais proviennent du département français de la Moselle (18 %). Les cantons de Luxembourg et d'Esch (15 % chacun) occupent respectivement la deuxième et troisième place. Il convient ici de noter que les divisions administratives des différents pays ne peuvent faire l'objet de comparaisons directes, car soit leur superficie et leur population varient beaucoup, soit d'autres échelles sont utilisées pour délimiter les territoires en question. En revanche, la répartition des lieux de résidence à l'intérieur des différents pays offre des informations plus intéressantes.

Ainsi, la plupart des travailleuses et travailleurs résidant au Luxembourg ont pour lieu de résidence soit le canton de Luxembourg, soit celui d'Esch (28 % chacun), c'est-à-dire les cantons les plus peuplés du Luxembourg. Les 12 autres cantons sont représentés dans des pourcentages à un chiffre (cf. figure 2).

Figure 2 Répartition des salarié(e)s vivant au Luxembourg



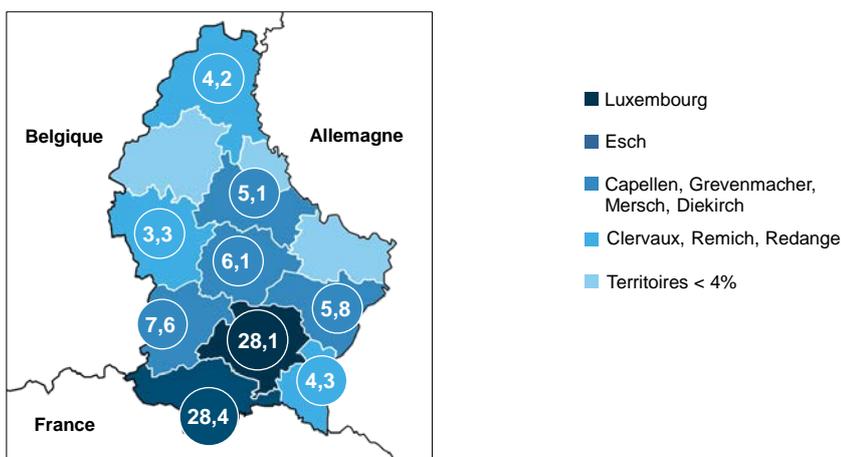
Base: Personnes interrogées vivant au Luxembourg; Nombre de cas (pondéré): 1.454; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

² L'enquête QoW 2023 (comme déjà en 2020) a ainsi demandé aux personnes interrogées de donner le code postal de leur lieu de résidence ou, si celui-ci n'était pas connu ou ne devait pas être mentionné, le nom de la région dans laquelle se trouve leur lieu de résidence.

Les frontaliers venant de France résident pour la plupart, tout comme pour les autres pays frontaliers du Luxembourg, dans des régions se trouvant à proximité de la frontière luxembourgeoise et étant relativement bien peuplées (cf. figure 3). Parmi les personnes vivant en France et travaillant au Luxembourg, la majorité réside dans le département de la Moselle (73 %), suivi du département de Meurthe-et-Moselle (23 %), le reste se répartissant principalement entre les départements du Bas-Rhin et de la Meuse (2 % au total).

Figure 3 Répartition des salarié(e)s vivant en France

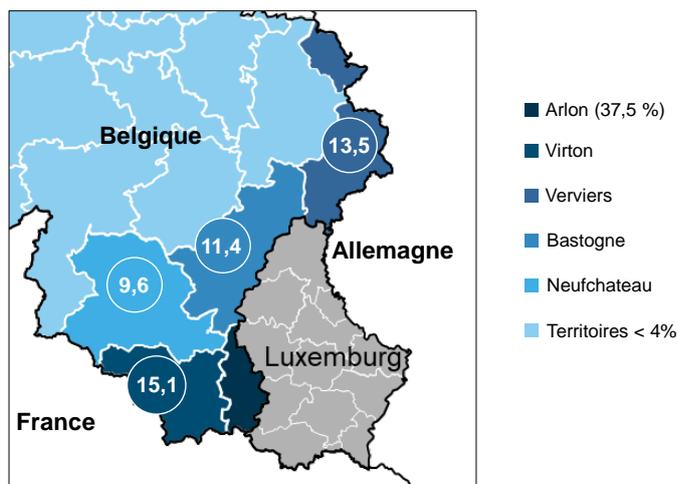


Base: Personnes interrogées vivant au Luxembourg; Nombre de cas (pondéré): 1.454; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Figure 4 Répartition des salarié(e)s vivant en Belgique



Base: Personnes interrogées vivant en Belgique; Nombre de cas (pondéré): 295; Données en pour cent

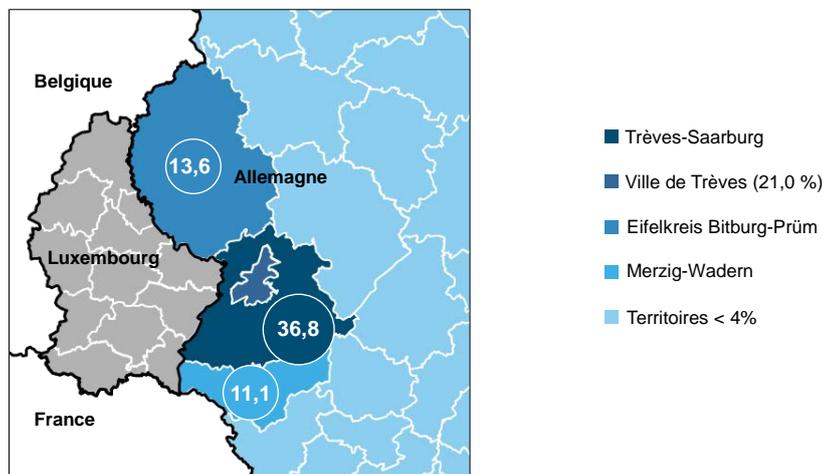
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Les frontaliers venant de Belgique se répartissent de façon différente (cf. figure 4). Une grande partie réside dans l'arrondissement d'Arlon (38 %), suivi par celui de Virton (15 %) et de Verviers (14 %). On retrouve également des valeurs à deux chiffres dans l'arrondissement de Bastogne (11 %).

Les frontaliers allemands résident principalement dans l'arrondissement (« Landkreis ») de Trèves-Saarburg (37 %) ou dans la ville de Trèves elle-même (21 %). Avec 14 %, l'arrondissement d'Eifelkreis Bitburg-Prüm accueille également une part importante de salarié(e)s, tout comme celui de Merzig-Wadern (11 %). Les autres arrondissements ne sont pas très représentatifs en ce qui concerne le lieu de résidence des frontaliers (cf. figure 5).

Figure 5 Répartition des salarié(e)s vivant en Allemagne



Base: Personnes interrogées vivant en Allemagne; Nombre de cas (pondéré): 299; Données en pour cent

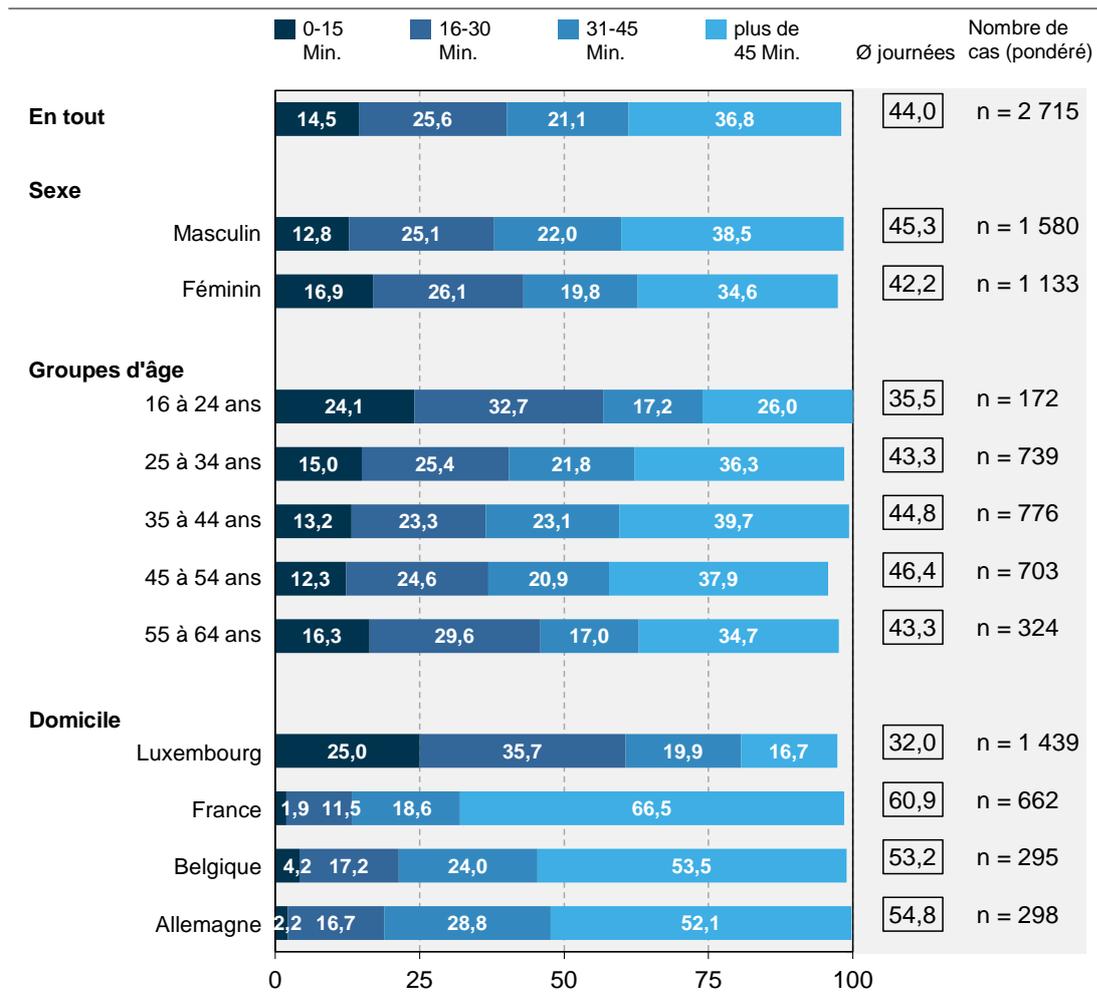
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Trajets domicile-travail

Si 12 % des salarié(e)s habitent à environ 5 kilomètres de leur lieu de travail, 10 % vivent à une distance allant de 5 à 10 kilomètres. 14 % des personnes interrogées doivent même parcourir plus de 50 km pour venir au travail (et on ne tient compte ici que de l'aller), tandis qu'une grande partie des salarié(e)s a un trajet de 20 à 50 km. Comme on pouvait s'y attendre, ce sont principalement les salarié(e)s vivant au Luxembourg (38 %) qui ont le trajet le plus court (10 km maximum). Concernant les autres pays de résidence, les chiffres sont significatifs lorsque le domicile est situé entre 10 et 20 km du lieu de travail. Ainsi, la plupart des personnes qui franchissent la frontière tous les jours pour aller travailler au Luxembourg vivent à environ 20 à 50 km de leur lieu de travail (de 56 % à 65 %). Près d'un tiers (30 %) des personnes interrogées ne vivant pas au Luxembourg doit même parcourir plus de 50 km pour se rendre au travail. En moyenne, les travailleuses et les travailleurs ont besoin d'environ 44 mn pour réaliser leur trajet domicile-travail (cf. figure 6). Ici encore, les temps de trajet varient fortement selon que le ou la salarié(e) habite au Luxembourg (32 mn en moyenne), ou est frontalier (de 53 à 61 mn en moyenne). Par rapport aux réponses recueillies en 2018 et 2020, les chiffres ont très peu changé en 2023. Néanmoins, depuis 2018, le nombre

de personnes faisant plus d'une heure de trajet pour aller au travail a augmenté (15 % en 2018 contre 19 % en 2023 ; non visible sur la figure). Actuellement, le temps de trajet est de 61 à 90 minutes pour 16 % des personnes interrogées, et dépasse même une heure et demie pour 3 % d'entre elles.

Figure 6 Durée en minutes du trajet domicile-travail



Question: Lors d'une journée de travail habituelle, combien de temps durent vos déplacements pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Base : Salariés qui ne travaillent pas exclusivement à domicile

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Satisfaction vis-à-vis de la durée du trajet

Pour la première fois cette année, il a été demandé à tous les salarié(e)s ne travaillant pas uniquement depuis leur domicile (n=2715) dans quelle mesure ils étaient satisfaits de la durée de leur trajet pour se rendre au travail. On constate que les réponses sont très différenciées, puisque dans chaque catégorie de réponse³, on retrouve près d'un cinquième des personnes interrogées (de 18 à 19 %), sauf à la réponse « satisfait dans une moyenne mesure », pour laquelle on retrouve 26 % des personnes interrogées.

Les principaux aspects exerçant probablement une influence sur la satisfaction quant à la durée du trajet domicile-travail ont déjà été cités : la distance entre le travail et le lieu de résidence, et donc le temps de trajet aller-retour. Ainsi, chez les salarié(e)s dont le temps de trajet est de moins de 15 minutes, presque toutes les personnes interrogées (95 %) sont satisfaites dans une (très) forte mesure de leur temps de trajet, dont 76 % étant très satisfaites. Parmi les salarié(e)s ayant entre 15 et 30 minutes de trajet pour se rendre au travail, seulement 63 % sont satisfaites dans une (très) forte mesure. Enfin, une grande partie des salariés qui mettent plus de 30 minutes pour se rendre sur leur lieu de travail ont une opinion plus négative sur le temps de trajet. Seulement 22 % sont satisfaits lorsque le trajet dure environ 45 minutes, tandis qu'à peine un dixième (6 %) est satisfait lorsque le trajet dure plus longtemps.

1.2 Structure sociodémographique de la population active

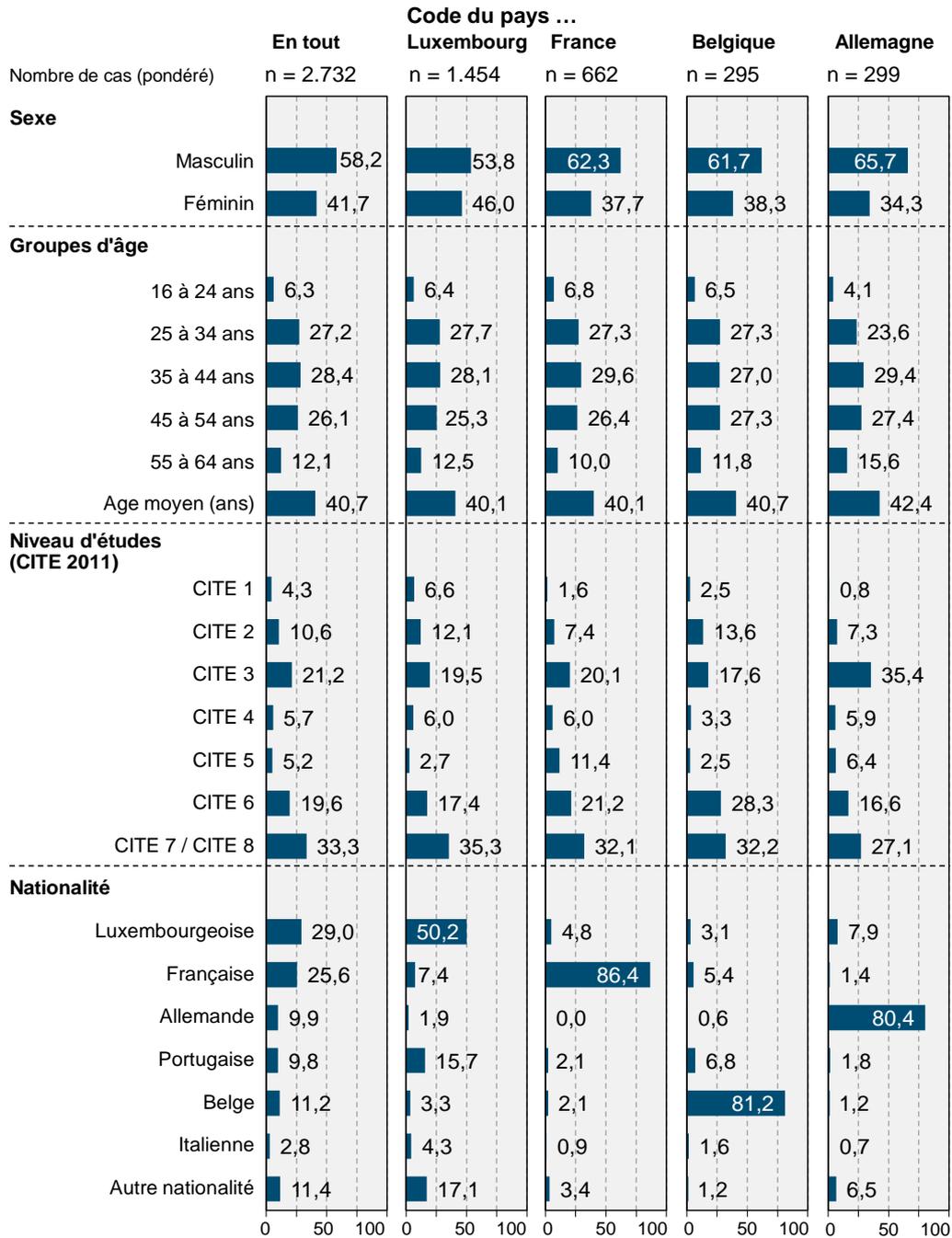
Pour la première fois depuis 2014, la répartition des hommes et des femmes dans la population active du Luxembourg a légèrement changé. Alors que de 2014 à 2022, on retrouvait toujours 59 % d'hommes et 41 % de femmes, on compte un peu moins d'hommes cette année (58 %). Comme auparavant, une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait ressortir quelques différences significatives (cf. figure 7).

Les salarié(e)s vivant au Luxembourg sont à 54 % de genre masculin et à 46 % de genre féminin. Tout comme les années précédentes, la proportion d'hommes est plus élevée chez les frontaliers. Ainsi, avec environ 66 % d'hommes, les frontaliers venant d'Allemagne présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins, ce chiffre étant de 62 % chez les frontaliers de France et de Belgique.

Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans. Avec un âge moyen de 40,7 ans, la moyenne d'âge est quasiment identique à celle des années précédentes (âge moyen en 2021 : 40,6 ans, et en 2022 : 40,5 ans), mais est un peu plus élevée que lors du lancement de l'enquête (2014 : 39,7 ans). Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42 ans dans l'enquête de 2023, tandis que les salarié(e)s résidant au Luxembourg et les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt entre 40 et 40,7 ans.

³ satisfait dans une très forte mesure, satisfait dans une forte mesure, satisfait dans une moyenne mesure, satisfait dans une faible mesure, satisfait dans une très faible mesure

Figure 7 Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg



Parts en pourcent par colonne; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Comme pour les années précédentes, les travailleurs et les travailleuses en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification⁴. Seulement quelques 15 % des salarié(e)s ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, 53 % des salarié(e)s du Luxembourg, soit la majorité, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 21 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3). De plus, 11 % sont diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4) ou ont suivi une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5). Globalement, le niveau de formation déjà élevé au Luxembourg a encore un peu progressé par rapport aux années précédentes, puisque la proportion de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur était de 37 % en 2014.

Outre un bon niveau général de formation des salarié(e)s originaires du Luxembourg, celui-ci est renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, avec 11 %, la proportion de salarié(e)s possédant un diplôme d'artisan ou de technicien (CITE 5) est supérieure à la moyenne parmi les travailleurs venant de France. Par ailleurs, près d'un tiers (35 %) des frontaliers venant d'Allemagne indiquent avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales (CITE 3). En revanche, près de deux tiers des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (61 % ont le niveau CITE 6, 7 ou 8), tandis que cela ne concerne que 53 % des frontaliers français, 44 % des frontaliers allemands et 53 % des Luxembourgeois. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) oscille entre 3 % (Belgique) et 6 % (Luxembourg, France, Allemagne).

La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des travailleurs. Seulement 29 % des salarié(e)s du Luxembourg possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart (26 %) a la nationalité française, 10 % ont la nationalité portugaise, 10 % la nationalité allemande, 11 % la nationalité belge, environ 3 % ont la nationalité italienne, tandis que les 11 % restants regroupent les autres nationalités. Cette répartition n'a presque pas changé depuis le lancement de l'enquête en 2014.

Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont généralement la nationalité du pays dans lequel ils résident. Ainsi, 80 % des frontaliers venant d'Allemagne ont la nationalité allemande, et 81 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité belge. En ce qui concerne les salarié(e)s résidant en France, les proportions sont encore plus élevées puisque 86 % ont la nationalité française. Les travailleurs frontaliers comptent donc néanmoins parmi eux des ressortissants de l'Euregio dans

⁴ Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la 7^e enquête Quality of Work, la définition du niveau de formation le plus élevé repose de nouveau sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour l'enquête QoW 2022 comme pour l'année dernière, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

son ensemble. Ainsi, 7 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité portugaise, et 8 % des frontaliers résidant en Allemagne sont Luxembourgeois. Par rapport à l'enquête de 2014, il semble que les salarié(e)s luxembourgeois vivent davantage dans les pays voisins. En 2014, 95 % des Luxembourgeois(e)s vivaient au Luxembourg, 2 % vivaient en France et en Allemagne, et 1 % en Belgique. En 2023 en revanche, 92 % des salarié(e)s ayant la nationalité luxembourgeoise vivent au Luxembourg. La part de frontaliers vivant en France et en Allemagne a légèrement augmenté (respectivement 4 % et 3 %), tandis que les Luxembourgeois(e)s vivant en Belgique représentent toujours 1 % de la population active. Cela montre que dans le bassin entourant le Luxembourg, le travail, le lieu de résidence et la vie sont étroitement liés du point de vue régional.

1.3 Structure de l'emploi selon le type d'activité

Types d'emplois

Les travailleurs et travailleuses du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié(e) (88 %), ou comme fonctionnaire (12 %). En ce qui concerne le statut professionnel, il n'y a que très peu de différences entre les hommes et les femmes et entre les groupes d'âge. En revanche, des spécificités apparaissent si l'on observe le lieu de résidence et la nationalité (cf. tableau 1). Les salarié(e)s résidant au Luxembourg et ceux ayant la nationalité luxembourgeoise travaillent plus souvent comme fonctionnaire que les salarié(e)s étrangers. Plus d'un tiers (36 %) des Luxembourgeois(e)s est fonctionnaire. Chez les travailleuses et travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie en revanche entre 1 % (nationalité belge) et 5 % (nationalité italienne). Les personnes ayant la nationalité luxembourgeoise ne représentent ainsi qu'un cinquième des employé(e)s (21 %), mais 88 % des fonctionnaires.

Tableau 1 Statut professionnel selon la nationalité

	Statut professionnel			
	Salarié/e Employé/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidant familial
	Pourcentage			
Total	87,7	11,8	0,4	0,1
Nationalité				
Luxembourgeoise	63,5	35,6	0,7	0,2
Française	98,5	1,5	-	-
Allemande	98,8	2,0	0,2	0,2
Portugaise	94,2	4,0	1,0	0,9
Belge	98,4	1,3	0,2	-
Italienne	92,6	4,8	2,6	-
Autre	98,4	1,6	-	-

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, calculs propres, pourcentages de ligne, 2732 personnes interrogées

La plupart des salarié(e)s du Luxembourg a un contrat de travail à durée indéterminée (94 %). 3 % seulement ont un contrat de travail à durée déterminée. Les autres formes de contrat comme le travail en intérim ou similaire sont très rares au Luxembourg. Cela correspond aux résultats de la première enquête QoW en 2014, selon lesquels 91 % avaient un contrat de travail à durée indéterminée, et 6 % un contrat à durée déterminée. L'écart entre le groupe des 16-24 ans et les autres groupes d'âge est frappant en 2023 : si, à partir de 25 ans, les personnes interrogées sont presque toutes en contrat à durée indéterminée (de 95 à 96 %), cela ne concerne que 72 % des 16-24 ans. Par rapport aux autres pays européens, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est globalement relativement faible au Luxembourg. Cela tient sans doute principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.⁵

⁵ Avec 12 %, la moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est nettement plus élevée qu'au Luxembourg. Cf. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=fr> (version : 2022). Le fait que les chiffres sur les contrats de travail à durée déterminée soient plus élevés dans les données Eurostat que dans l'enquête QoW s'explique par des différences dans la population analysée. Dans l'enquête QoW, seuls les salarié(e)s cotisant à la sécurité sociale et travaillant plus de 10 heures par semaine ont été analysés, alors qu'Eurostat intègre des salarié(e)s travaillant moins de 10 heures par semaine.

Secteurs d'activité

Quelles sont les professions que les salarié(e)s exercent au Luxembourg ? Les informations fournies par les personnes interrogées sur leur activité professionnelle apportent des éléments de réponse. Ces données ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)⁶.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de secteurs incluant des activités qualifiées. La hausse globale du niveau de qualification se poursuivant, près de 40 % des salarié(e)s exercent en 2023 une profession intellectuelle ou scientifique. Ce chiffre se maintient ainsi à un niveau très élevé au fil des ans, avec une forte hausse ces dernières années (25 % en 2015, 28 % en 2017, 35 % en 2019, 42 % en 2021). En 2023, un cinquième (21 %) de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle telle qu'un diplôme d'artisan, de technicien ou de niveau similaire. 8 % des personnes interrogées exercent une activité de service dans la vente, une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration, et 8 % également exercent une activité de bureau ou administrative. Si le segment des services est largement dominant, on note que le secteur manufacturier est relativement petit, et qu'il a même tendance à diminuer : si en 2023, près de 7 % des salarié(e)s du Luxembourg exercent un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, ils étaient 8 % en 2020 et même 12 % en 2019, soit une baisse conséquente. De même, la proportion de conducteurs d'installations et de machines, et de monteurs a diminué au fil des ans pour atteindre 4 %, un chiffre resté stable depuis lors. Les salarié(e)s des professions élémentaires représentent, comme auparavant, 5 % de la population active.

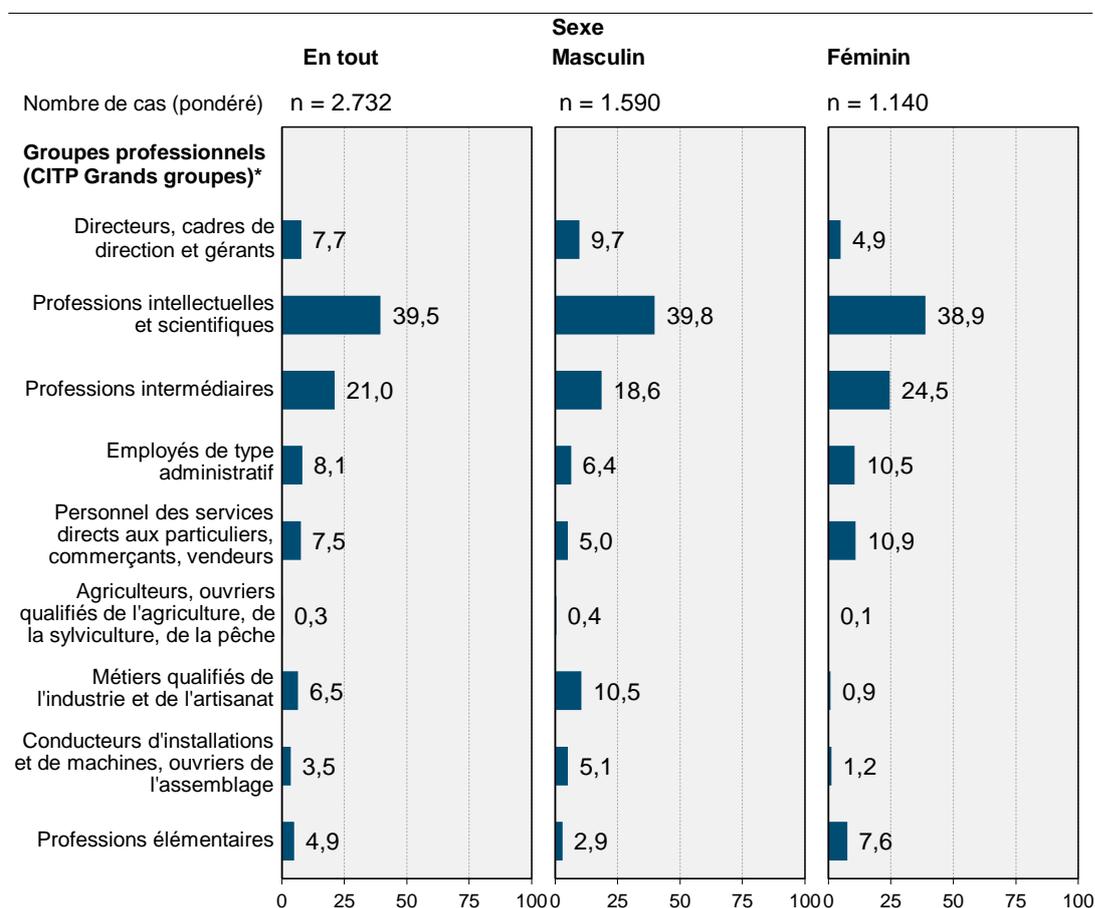
Le fait de différencier la main d'œuvre résidant au Luxembourg de celle des frontaliers des pays voisins permet de rendre compte de différences claires dans la structure professionnelle. Ainsi, deux cinquièmes des travailleurs frontaliers venant de Belgique (41 %) et des salarié(e)s résidant au Luxembourg (43 %) exercent une profession intellectuelle et scientifique, et sont donc très représentés dans cette catégorie professionnelle. Par rapport aux autres pays de résidence, les frontaliers venant d'Allemagne présentent eux, la part plus importante de personnes exerçant une profession intermédiaire (28 %), tandis que les frontaliers français sont nombreux (9 %) à travailler dans les services directs et la vente.

⁶ Remarques concernant le codage ISCO : L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable sur le plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage font l'objet d'un arbitrage au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes et le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiés.

Structure professionnelle des hommes et des femmes

Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion d'hommes étant manager ou cadre dirigeant est de 10 %, soit cette année encore, un chiffre plus élevé que celui des femmes (5 %) (cf. figure 8). Ces dernières sont en revanche aussi nombreuses que les hommes dans les professions intellectuelles et scientifiques (respectivement 39 % et 40 %). Par ailleurs, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler dans les services directs et la vente (11 % contre 5 %). Parmi les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les hommes continuent de dominer largement ce secteur, même si celui-ci connaît toutefois depuis ces dernières années un recul dans la structure professionnelle globale (voir ci-dessus).

Figure 8 Structure professionnelle des hommes et des femmes



Parts en pourcentage par colonne; Pour manquant à 100 %: «pas de réponse» ou indication «noncodables»; *Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

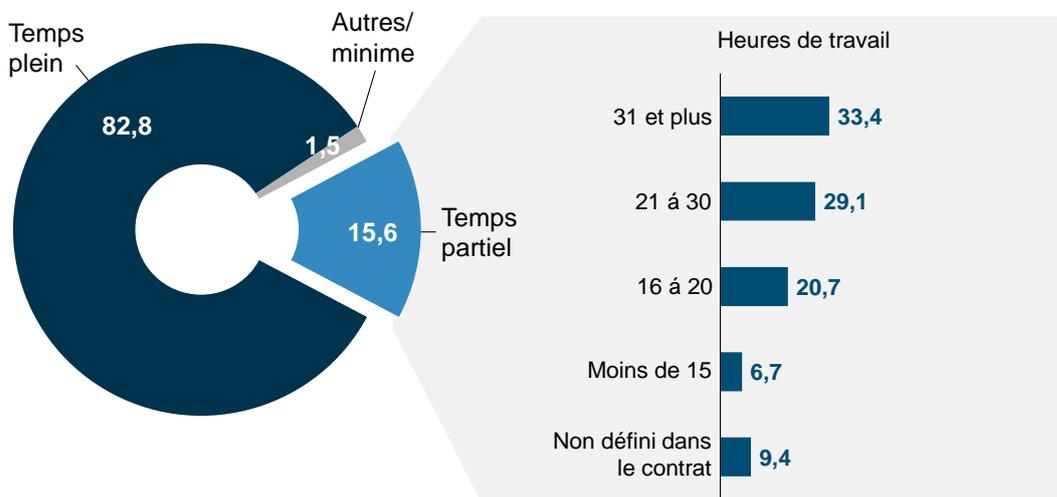
2 Temps de travail

2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail

La grande majorité (83 %) des salarié(e)s du Luxembourg est employée à temps plein. En comparaison avec d'autres pays, la proportion de personnes travaillant à temps partiel est, avec 16 %, légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (18 %).⁷ Le travail à plein temps représente donc la norme au Luxembourg, le temps de travail hebdomadaire contractuel moyen étant de 40 heures pour les salarié(e)s à temps plein, et de 27 heures pour ceux à temps partiel. Depuis 2014, le nombre de personnes à temps plein et à temps partiel n'a guère changé, puisqu'elles étaient respectivement 81 % et 16 %.

Parmi les salarié(e)s à temps partiel, un tiers travaille toujours 31 heures ou plus par semaine en 2023, 29 % ont un contrat allant de 21 à 30 heures, et 21 % indiquent avoir un contrat de 16 à 20 heures de travail par semaine (cf. figure 9). Seulement 7 % des salarié(e)s à temps partiel ont un contrat prévoyant moins d'heures de travail hebdomadaires, et pour 9 % d'entre eux, leur contrat ne précise pas de temps de travail spécifique.

Figure 9 Type de contrat de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel



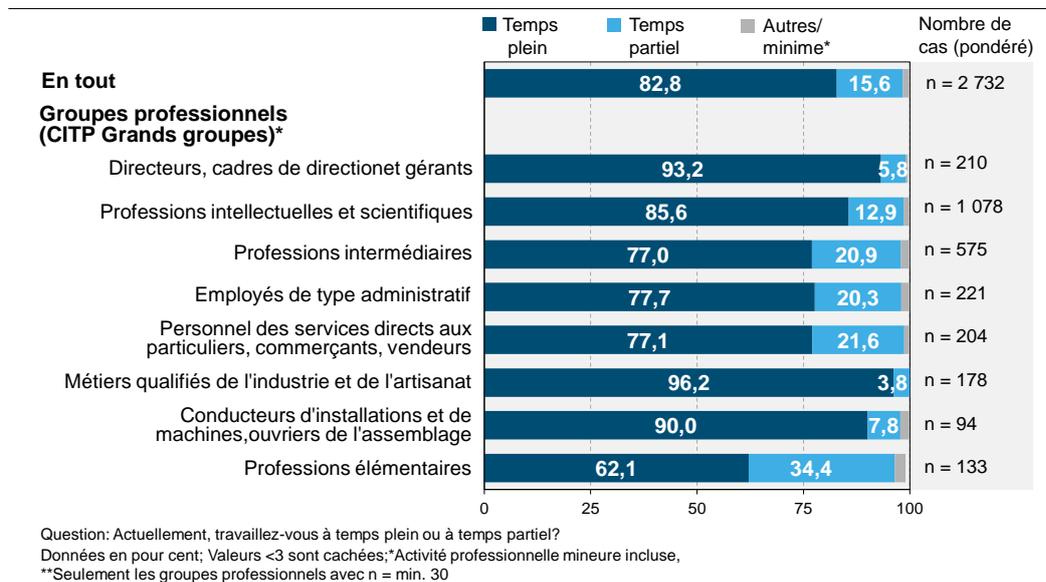
Base: 2.732 sondés; Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

⁷ Cf. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ifsq_eggais/default/table?lang=de, situation au 2^e trimestre 2023.

Les différences sont notables en ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel selon la catégorie professionnelle (cf. figure 10). Ainsi, avec des parts allant de 4 % à 8 %, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat représentent plutôt l'exception, tandis que le travail à temps partiel est surreprésenté par rapport à la moyenne chez les salarié(e)s des professions élémentaires (34 %), les employés administratifs (20 %), ainsi que chez les salarié(e)s des professions intermédiaires (21 %), et des services directs et de la vente (22 %).

Figure 10 Durée du travail selon la catégorie professionnelle

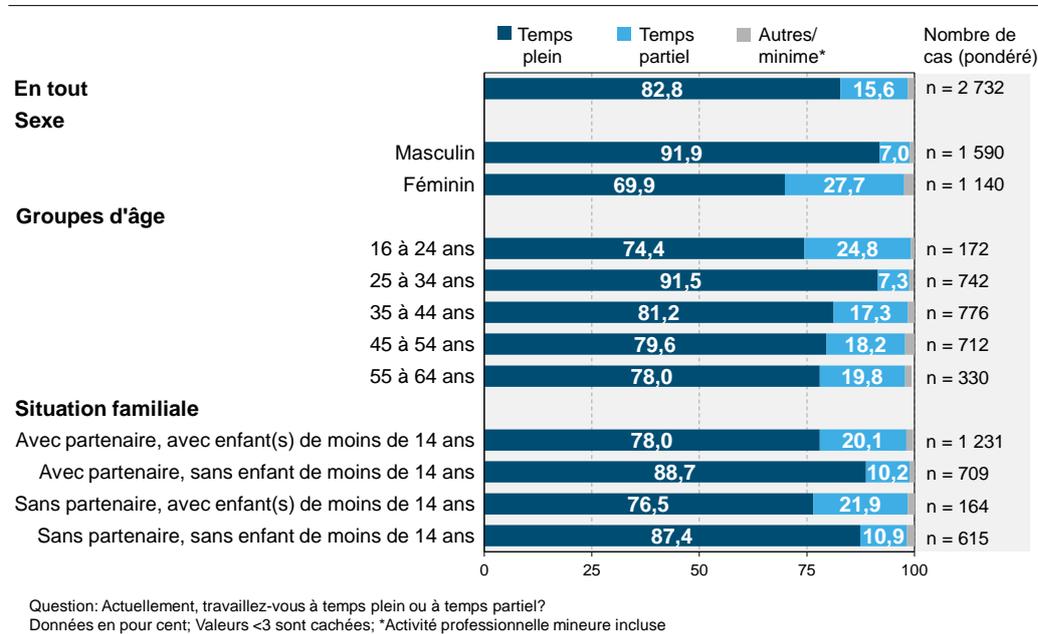


Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. 92 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à temps plein, contre seulement 70 % des femmes (cf. figure 11). Le nombre de femmes à temps plein a toutefois augmenté de 3 points par rapport à l'année dernière, et est près de 10 points plus élevé que lors de l'enquête 2014 (61 %). Un tiers des femmes (28 %) travaille actuellement à temps partiel, soit bien plus que les hommes, qui sont à peine 7 %. Dans ce sens, on peut dire que le travail à temps partiel est, et reste, « féminin », mais on constate aussi, du moins par rapport à la première enquête QoW en 2014 une légère hausse du travail à temps partiel chez les hommes (3 % en 2014).

Par ailleurs, les 25-34 ans sont bien plus concernés par le travail à temps plein (92 %) que les autres groupes d'âge, où ce volume horaire concerne un peu plus de trois quarts des personnes (de 74 à 81 %). Des différences apparaissent en particulier lorsque le foyer compte des enfants de moins de 14 ans. Les femmes et les hommes sans enfants sont respectivement 89 % (en couple) et 87 % (célibataires) à travailler à temps plein, contre environ 77 % (célibataires) et 78 % (en couple) des personnes ayant un ou plusieurs enfants.

Figure 11 Durée du travail selon d'autres caractéristiques

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

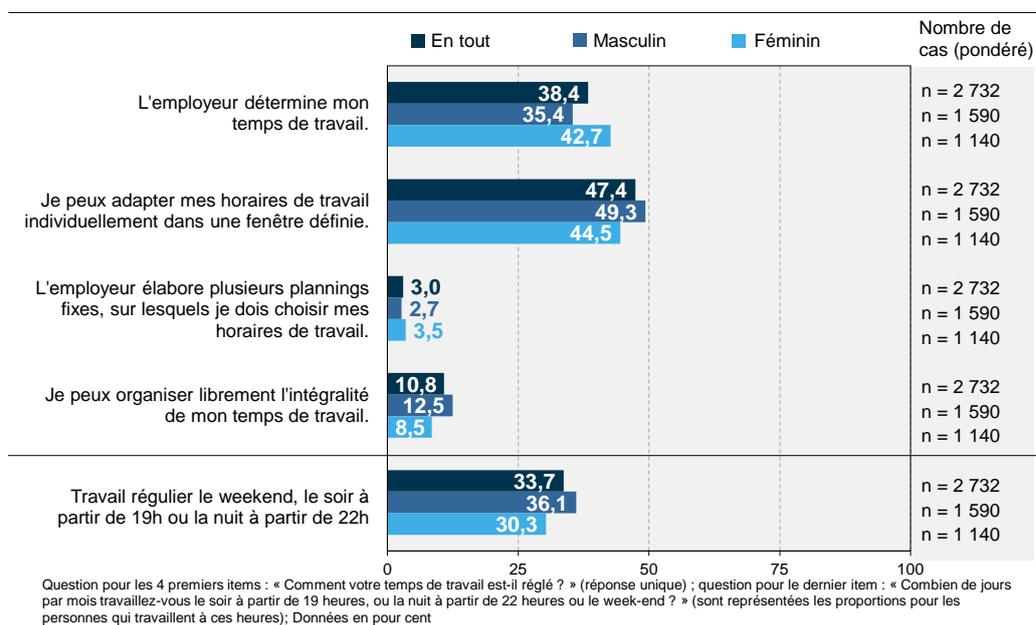
Outre la durée du travail en soi, il existe également au Luxembourg différentes dispositions concernant l'organisation du temps de travail, les salariés pouvant le plus souvent adapter leur temps de travail individuellement dans une certaine mesure (47 %). De même, si pour une plus grande partie des personnes interrogées, les horaires de travail sont fixés par l'employeur (38 %), 11 % sont totalement libres de choisir leurs horaires de travail. Peu de salarié(e)s (3 %) peuvent choisir entre plusieurs plannings de travail prédéfinis. Avec 43 %, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (35 %) à avoir des horaires de travail fixes (cf. figure 12). Ces derniers sont en revanche plus nombreux à pouvoir adapter leur temps de travail dans une certaine mesure que les femmes (49 % contre 45 %).

Par ailleurs, plus le niveau de qualification augmente, et donc le statut professionnel, plus la marge de manœuvre augmente également. Ainsi, les salarié(e)s ayant un niveau de formation équivalent à CITE 1 sont 77 % à avoir des horaires de travail fixes. Cela concerne respectivement 56 % et 54 % des salarié(e)s ayant un niveau de formation équivalent à CITE 2 et 3, et plus ou moins la moitié de ceux ayant un niveau de formation équivalent à CITE 4 (58 %) et CITE 5 (42 %). En revanche, seulement un tiers des personnes ayant un diplôme équivalent à un niveau CITE 6 travaille selon un planning fixe (34 %), et seulement un cinquième (17 %) des salarié(e)s ayant un niveau de formation supérieur à CITE 7.

De même, le temps de travail hebdomadaire n'est fixe que pour un dixième (10 %) des managers et cadres dirigeants, et 21 % des salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique. À l'inverse, cela concerne entre 86 % des conducteurs d'installations et de machines, des monteurs et 81 % des salarié(e)s des professions élémentaires.

Concernant les horaires atypiques, un tiers (34 %) des personnes interrogées travaille le soir, la nuit, ou le week-end, les hommes étant plus concernés que les femmes (36 % contre 30 %). Les différences sont toutefois encore plus frappantes entre les catégories professionnelles. Si les horaires de travail atypiques sont relativement rares pour les employés administratifs (17 %), et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (23 %), cela est fréquemment le cas chez les salarié(e)s travaillant dans les services directs et la vente (48 %) mais aussi chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (54 %), ainsi que chez les managers et cadres dirigeants (45 %).

Figure 12 Règles d'organisation du temps de travail selon le genre



Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

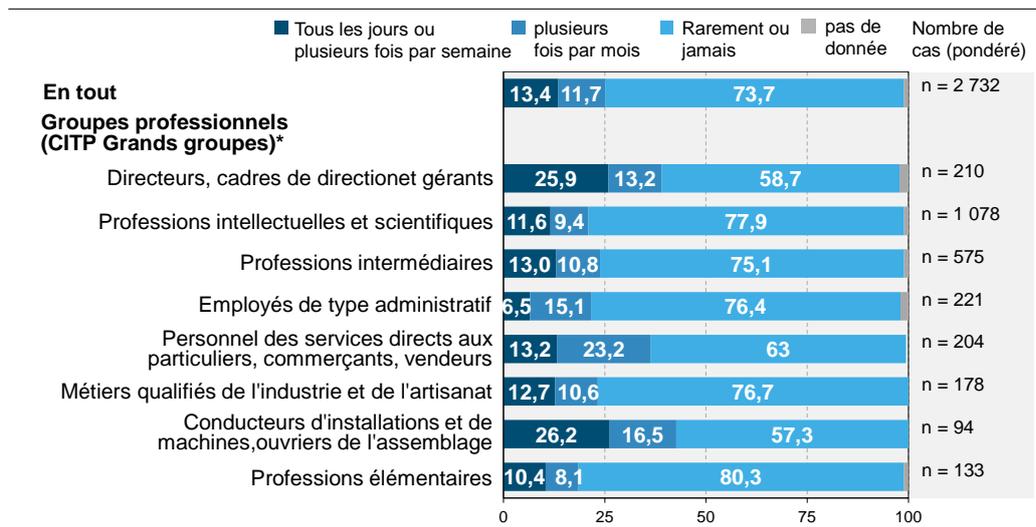


Si les règles d'organisation (contractuelles) du temps de travail sont un aspect important, un autre aspect porte sur les changements d'horaires de dernière minute à cause du travail ou décidés par l'entreprise. La fréquence et le délai de préavis des modifications du temps de travail ont donc été analysés. Il n'est toutefois pas possible ici de distinguer si ces changements sont plutôt liés à une consigne du supérieur hiérarchique, ou si cela relève d'une décision personnelle du salarié ou de la salariée, par exemple à cause de la quantité de travail.

Au total, 6 % des personnes interrogées sont confrontées tous les jours à un changement d'horaire, 8 % au moins plusieurs fois par semaine, et 12 % plusieurs fois par mois. Les autres personnes n'y sont que rarement (33 %) voire jamais (41 %) confrontées. Cela est plus fréquent pour les hommes (15 % tous les jours ou plusieurs fois par semaine) que pour les femmes (11 %), mais c'est l'activité professionnelle exercée qui semble ici jouer un rôle déterminant. En effet, dans les catégories professionnelles dominées par les hommes, comme celle des conducteurs d'installations et de machines, et des monteurs (cf. chapitre 1.3), 26 % indiquent que leurs horaires de travail sont modifiés tous les jours ou plusieurs fois par semaine (cf. figure 13). Les managers et les

cadres dirigeants sont également plus concernés que la moyenne (26 %), tout comme les personnes occupant un poste à responsabilité (21 %).

Figure 13 Fréquence des changements d'horaires de travail en fonction de la catégorie professionnelle



Question: À quelle fréquence vos horaires de travail sont-ils modifiés ?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées, *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Du point de vue des salarié(e)s, la question de la fréquence de ces changements est importante, mais également celle du délai dans lequel ils sont prévenus ou mis face au changement. Un quart des personnes interrogées (24 %) est prévenu le jour même. Comme cela a déjà été mentionné précédemment, il n'est pas possible ici de savoir si ce changement d'horaires est plutôt décidé par le salarié lui-même, ou ordonné par le supérieur hiérarchique. 19 % des personnes interrogées ne sont prévenues que la veille du changement, mais la majorité (41 %) est prévenue plusieurs jours avant. Une petite partie (14 %) est même habituellement avertie plusieurs semaines à l'avance.

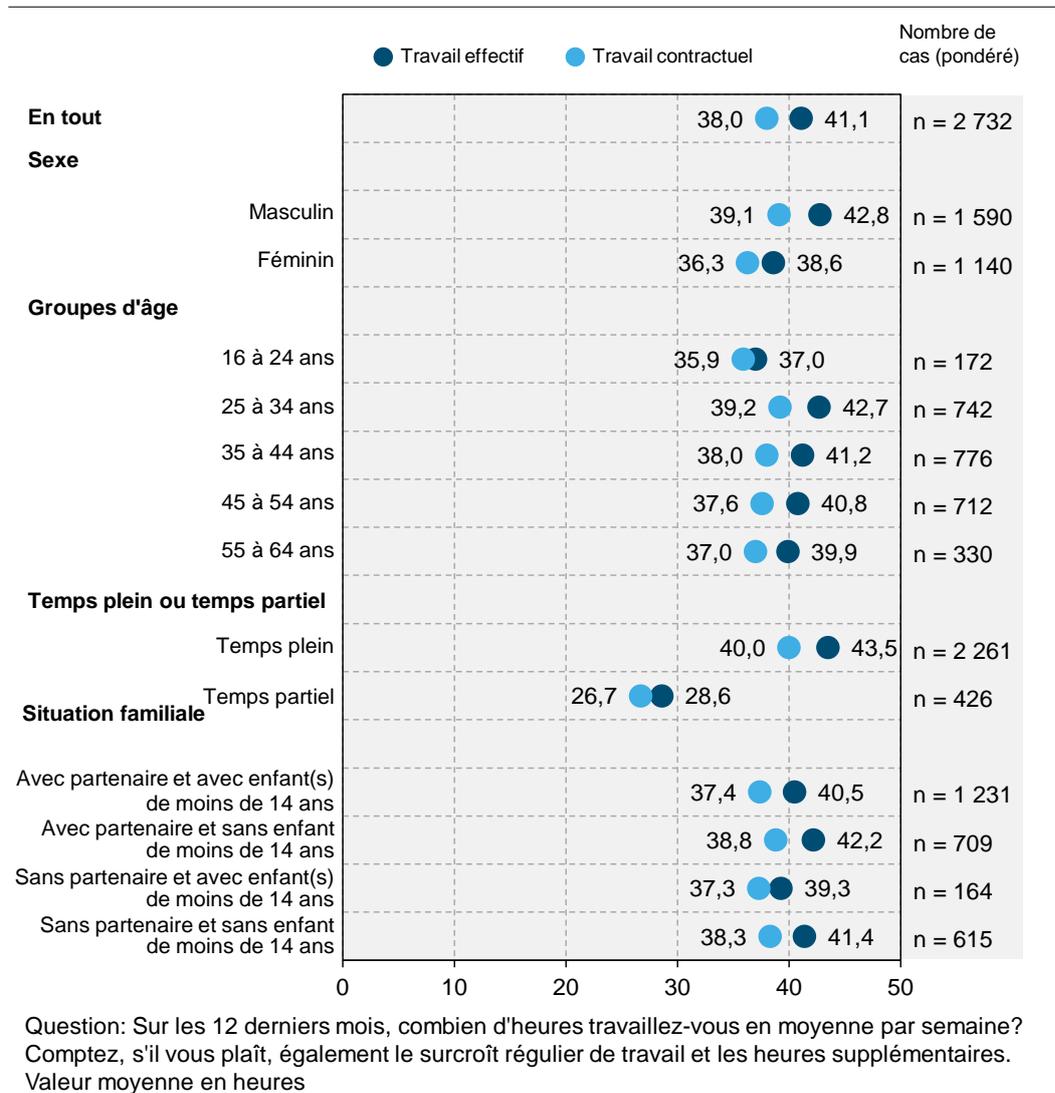
2.2 Nombre d'heures de travail

Pour la majorité des salarié(e)s interrogés (78 %), le nombre de jours de travail défini contractuellement est de 5 jours par semaine. Mais 8 % doivent travailler 4 jours ou moins, et environ 3 % doivent travailler 6 ou 7 jours par semaine. En outre, un dixième des personnes interrogées n'a pas de disposition claire dans son contrat quant au nombre de jours de travail. Pour 85 % des personnes ayant un nombre de jours de travail défini contractuellement, il n'y a pas de différence avec le nombre de jours de travail réel. 6 % indiquent toutefois travailler en moyenne plus de jours par semaine que ce qui est prévu dans leur contrat. Pour 2 %, c'est le contraire : ils travaillent moins que prévu initialement.

La situation est quelque peu différente concernant la durée hebdomadaire du temps de travail. Alors que le temps de travail contractuel des personnes interrogées est en moyenne de 38 heures par semaine, la durée moyenne réelle pour l'ensemble des salarié(e)s s'élève à 41 heures par semaine (cf. figure 14), soit 3 heures de plus que ce

que le contrat prévoit.⁸ Au Luxembourg, avec une valeur moyenne de 43 heures, les hommes travaillent à peu près 4 heures de plus que les femmes (39 heures).

Figure 14 Comparaison du temps de travail réel et contractuel



Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

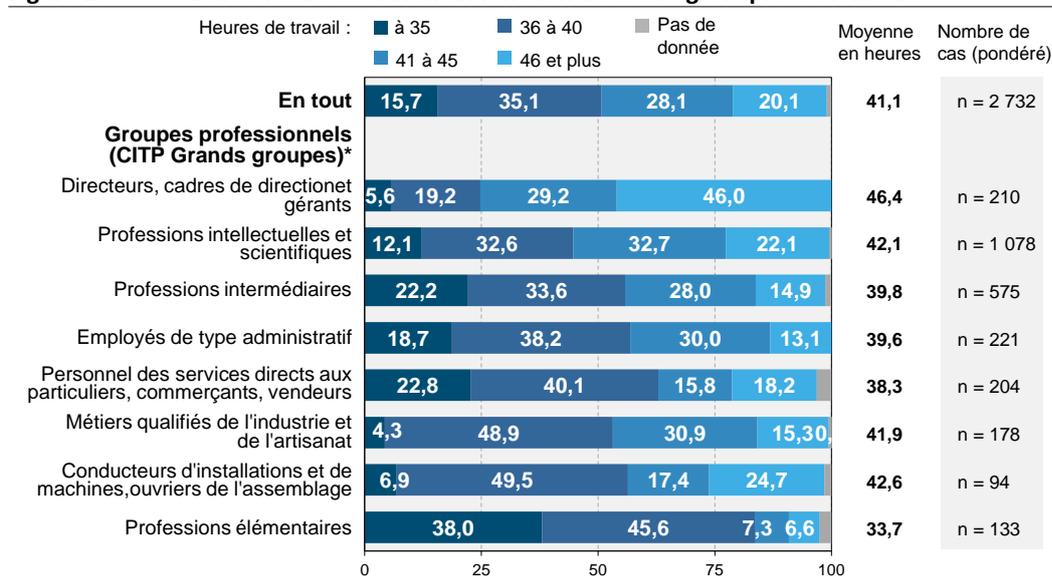


On observe ici des différences importantes entre les catégories professionnelles (cf. figure 15). En effet, les managers et cadres dirigeants, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les monteurs continuent de se distinguer par un nombre d'heures de travail hebdomadaire relativement élevé (respectivement 46 heures et 43 heures par semaine). 75 % des managers et cadres dirigeants déclarent travailler en réalité plus de 41 heures par semaine, et près de la moitié (46 %) indique même des

⁸ Ce chiffre est comparable au nombre d'heures de travail en Allemagne, même si le temps de travail contractuel moyen y est de 35 heures, et le temps de travail réel d'environ 38 heures (cf. BAuA 2022).

durées hebdomadaires dépassant 46 heures. Les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont également nombreux (55 %) à travailler plus de 41 heures par semaine. En revanche, avec 34 %, les salarié(e)s des professions intermédiaires sont moins concernés que la moyenne de la population active du Luxembourg par ce volume horaire. Pour certaines catégories professionnelles, cette différence en termes de temps de travail est en grande partie due à la part élevée d'emplois à temps partiel qu'on y rencontre. Alors que les salarié(e)s à plein temps déclarent travailler réellement en moyenne 43,5 heures par semaine, la moyenne pour les postes à temps partiel est de 28,6 heures. Le temps de travail réel des salarié(e)s à temps plein au Luxembourg est donc quasiment identique à celui des salarié(e)s en Allemagne (43 heures). En revanche, avec 24 heures, les salarié(e)s à temps partiel du Luxembourg travaillent plus que les salarié(e)s à temps partiel d'Allemagne (cf. BAuA 2022).

Figure 15 Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle



Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Par rapport aux années précédentes, le temps de travail réel n'a que peu évolué, mises à part quelques variations annuelles (cf. figure 16). Certes en 2014, un temps de travail de 39 heures avait été relevé, soit un chiffre plutôt faible, mais l'année suivante on relevait 40,7 heures, soit un chiffre similaire à celui de l'enquête de cette année (41,1 heures en 2023). Les années 2015, 2021 et 2023 sont les années où a été relevé le chiffre le plus élevé pour le nombre d'heures de travail réel. Il n'est donc pas surprenant que la valeur moyenne sur les 10 années d'enquête soit de 40,5 heures et que les chiffres s'en écartent peu d'une année à l'autre.⁹

⁹ Pour l'enquête de cette année, la baisse du temps de travail réel ne peut être expliquée par la phase aigüe du coronavirus. Il convient en effet de noter que la question porte sur la moyenne des 12 derniers mois et ne représente pas une mesure précise au jour près. Les changements à court terme, comme par ex. le chômage partiel, n'ont donc que peu d'effet (cf. également Schütz/Thiele 2021 : chapitre 4).

Figure 16 Évolution du temps de travail réel au fil des ans



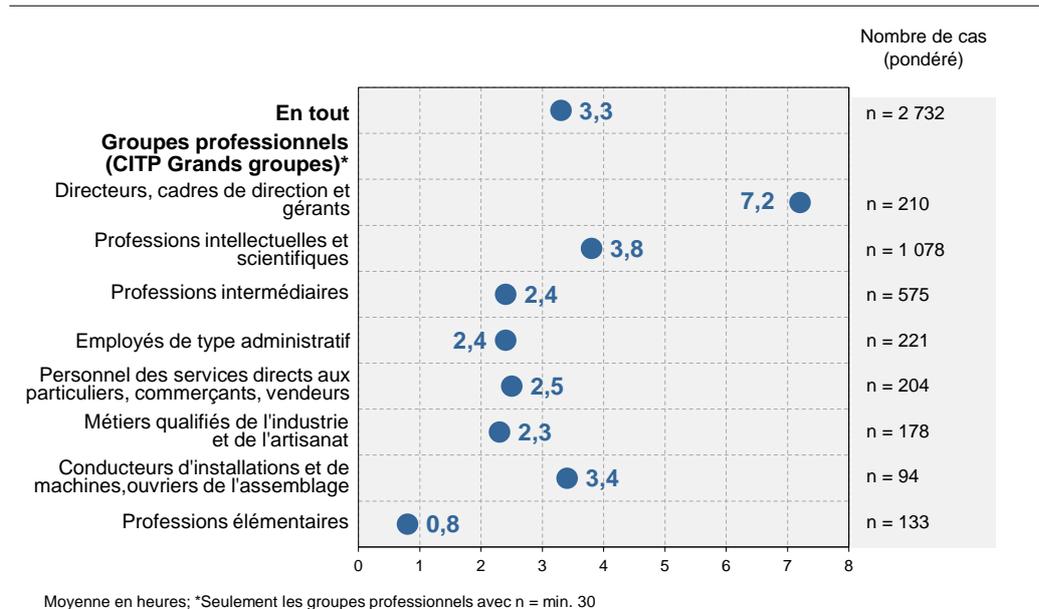
Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié (55 %) de la population active du Luxembourg travaille plus que ce qui est prévu contractuellement, soit en moyenne 3 heures de plus par semaine. On constate que les managers et cadres dirigeants, avec 7 heures de travail en plus par semaine, et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, avec 4 heures de travail en plus par semaine, sont particulièrement concernés par le surcroît de travail (cf. figure 17). Les travailleurs et travailleuses exerçant un autre métier font en revanche moins d'heures de travail en plus (3 heures ou moins). Ce sont surtout les salarié(e)s ayant des horaires de travail flexibles qui évoquent un surcroît de travail (6 heures en plus), et ce bien plus que les salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes (2 heures en plus). De plus, les personnes télétravaillant tous les jours fournissent près de 5 heures de travail en plus par semaine, alors que pour les salarié(e)s n'étant jamais en télétravail, ce chiffre est de 2 heures en moyenne. Par rap-

port aux années précédentes, le nombre total d'heures de travail excédentaire est globalement stable (2,7 heures en 2018 ; 2,9 heures en 2019 ; 3,1 heures en 2020, 3,5 heures en 2021, et 3,0 heures en 2022).¹⁰

Figure 17 Heures excédentaires en fonction de la catégorie professionnelle



Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

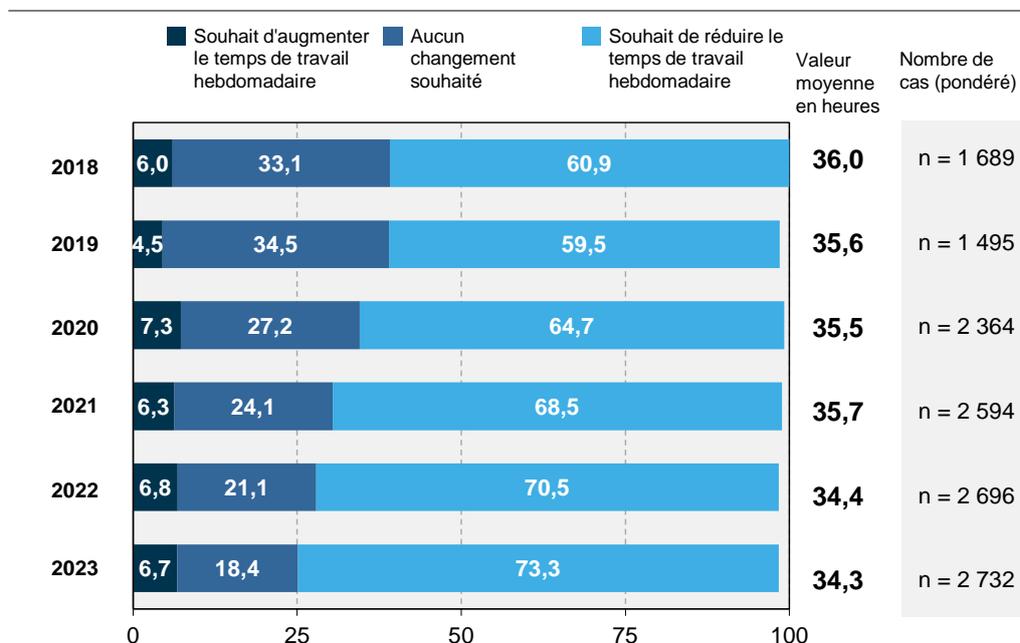
L'enquête de cette année incluait également de nouveau une question concernant la fréquence à laquelle les salarié(e)s travaillaient plus de 10 heures par jour au cours d'un mois. 4 % des personnes interrogées indiquent travailler tous les jours plus de 10 heures par jour, et 10 % plusieurs fois par semaine. Un cinquième d'entre elles (18 %) le fait plusieurs fois par mois, tandis que cela est rare voire n'arrive jamais pour un tiers des personnes interrogées (respectivement 33 % et 36 %). On retrouve les mêmes résultats qu'à la question précédente : les managers, les cadres dirigeants, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s ayant des horaires de travail variables travaillent souvent plus de 10 heures par jour au cours d'un mois. Un autre résultat ressort également clairement : les personnes étant tous les jours en télétravail sont bien plus nombreuses (22 %) que les personnes travaillant chez elles plusieurs fois par semaine ou ne le faisant jamais (respectivement 19 % et 11 %), à indiquer faire des journées de plus de 10 heures plusieurs fois par semaine.

Depuis 2018, il a aussi été demandé aux salarié(e)s combien d'heures ils aimeraient réellement travailler s'ils devaient continuer à gagner leur vie avec ce travail. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires souhaité est actuellement de 34 heures, un chiffre donc bien inférieur au nombre moyen d'heures de travail réel de 41 heures. D'autres calculs indiquent que près de 73 % des salarié(e)s travaillent plus

¹⁰ Le nombre moyen d'heures supplémentaires est toutefois une heure en-dessous du nombre moyen d'heures supplémentaires en Allemagne (BAuA 2020).

qu'ils ou elles ne le veulent en réalité. En revanche, avec 7 %, le nombre de personnes qui souhaiterait travailler davantage est faible, tandis qu'environ un cinquième (18 %) est satisfait de son temps de travail. Si l'on regarde les résultats des années précédentes, il apparaît clairement que même si une part croissante des personnes interrogées souhaite une réduction du temps de travail (60 % en 2019, 65 % en 2020, 69 % en 2021, 71 % en 2022), le temps de travail réel et le nombre d'heures excédentaires restent constants ces dernières années. Le nombre d'heures de travail souhaité a diminué au fil des enquêtes : il était de 36 heures en moyenne en 2018, et est passé à 34 heures en 2022 et 2023 (cf. figure 18). De même, le nombre de personnes souhaitant une réduction de leur temps de travail est passé de 61 % en 2018 à 73 % cette année. Le nombre de personnes souhaitant une hausse de leur temps de travail est resté relativement stable durant la période observée (de 5 à 7 %).

Figure 18 Évolution du temps de travail souhaité depuis 2018



Question: Si vous pouviez décider librement de votre nombre d'heures de travail: combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? Tenez également compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie.
Données en pour cent; Question posée à partir de 2018.

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

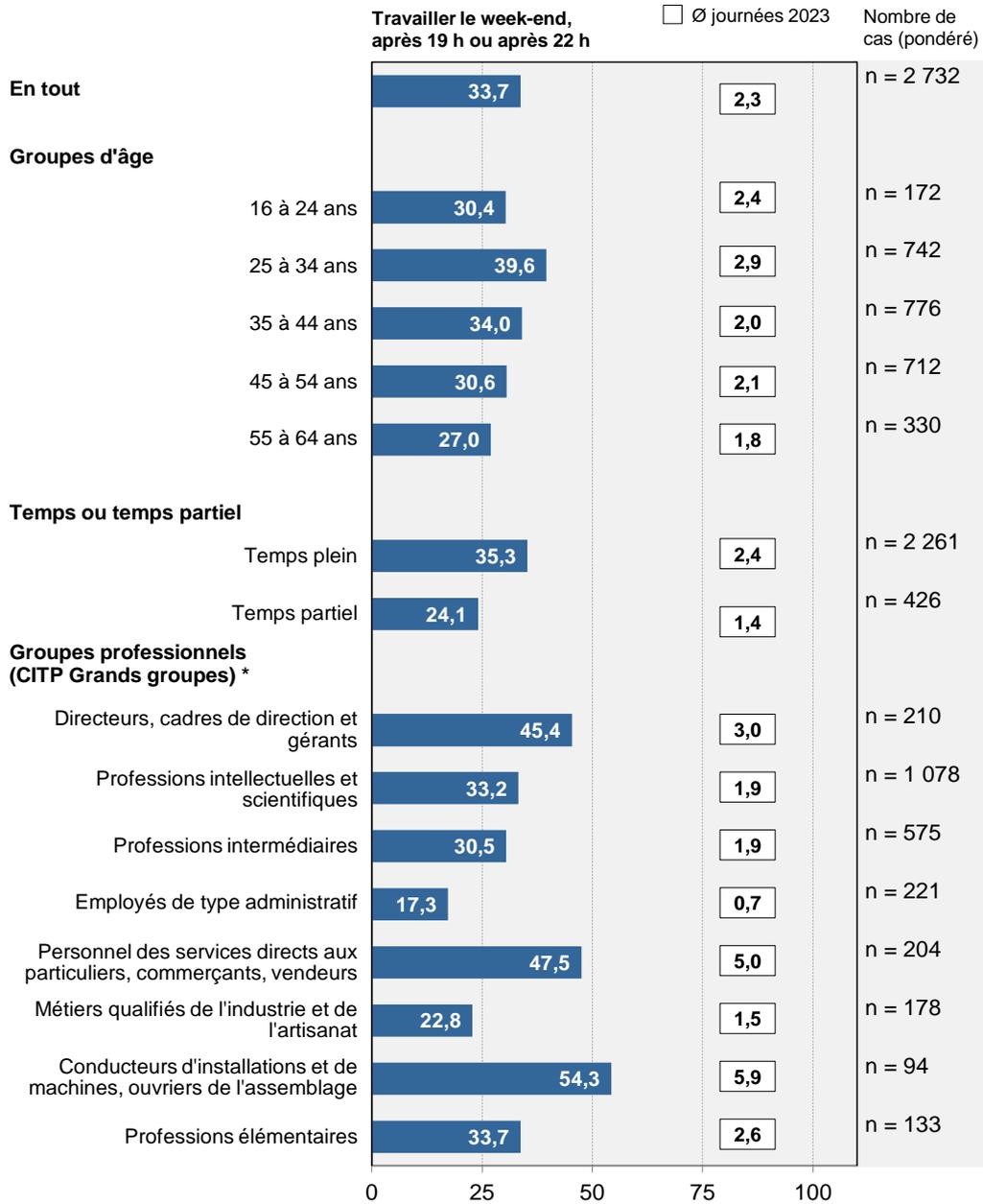


Outre le nombre d'heures de travail en soi, la répartition et l'organisation des horaires de travail sont des aspects fondamentaux de la vie quotidienne des travailleurs et des travailleuses. Un peu plus d'un tiers (34 %) travaille le week-end, la nuit ou le soir à partir de 19h00 (cf. figure 19). Ces horaires de travail atypiques représentent en moyenne 2 heures par mois par salarié(e). Parmi les salarié(e)s travaillant le week-end ou le soir/la nuit, 40 % ont ces horaires de 1 à 3 jours par mois, et 27 % de 4 à 7 jours par mois. En outre, 20 % travaillent le week-end ou le soir/la nuit de 8 à 14 jours par mois, et 14 % plus de 15 jours par mois. Ces chiffres n'ont que peu changé depuis que la question a été intégrée à l'enquête en 2017. Ainsi, le fait d'avoir ces horaires de tra-

vail ne concernait, et ne concerne, qu'un peu moins de deux tiers des personnes interrogées (65 % en 2023, 63 % en 2021, 64 % en 2019, 59 % en 2017), alors que le nombre de personnes travaillant 15 jours ou plus par mois avec des horaires atypiques est resté relativement stable (5 % en 2023, 7 % en 2017).

Ici aussi, on note des différences entre les catégories professionnelles à ce sujet. Avec respectivement 5 et 6 jours par mois, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s travaillant dans les services directs et la vente ont en moyenne des horaires plus atypiques que les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat ou les employés administratifs (environ 1 jour pour chaque groupe). De plus, des spécificités apparaissent concernant les salarié(e)s étant souvent en télétravail. Ainsi, les personnes travaillant tous les jours depuis chez elles, indiquent travailler environ 6 heures par mois après 19h00 ou le week-end. Chez les personnes télétravaillant plusieurs fois par mois, ce chiffre est de 2 heures. Et chez les personnes faisant peu de télétravail, elles ont encore moins d'heures atypiques (1,5 heure). Néanmoins, les salarié(e)s ne télétravaillant jamais indiquent eux aussi travailler environ 3 heures par mois après 19h00 ou le week-end.

Figure 19 Horaires de travail le week-end, le soir ou la nuit



Question: Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend? Données en pour cent; Seules les personnes ayant un horaire de travail le week-end, le soir après 19 heures ou la nuit après 22 heures sont présentées;
 *Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

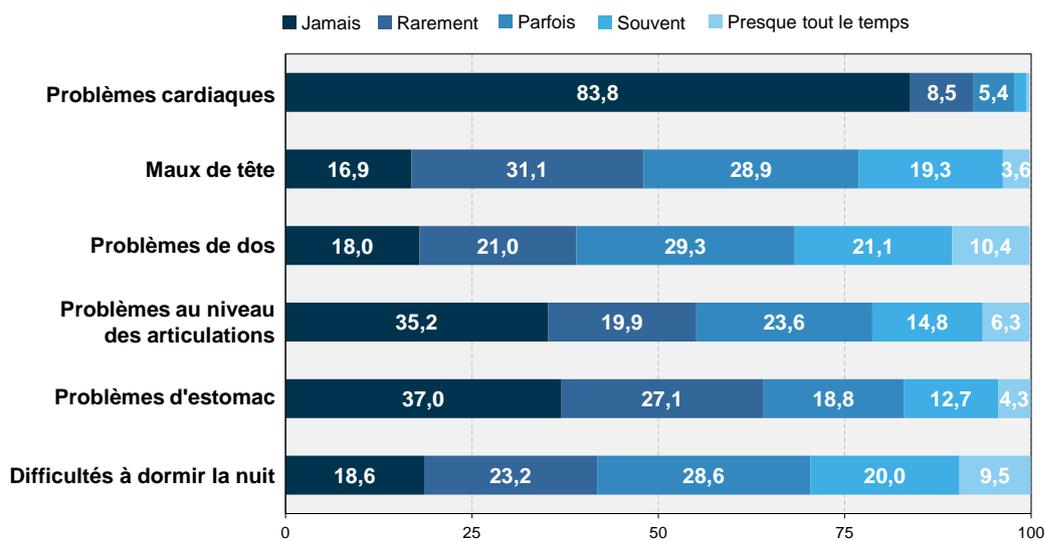
3 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales liées au travail ainsi que la liberté d'action dont bénéficient les salarié(e)s sont considérées comme des critères importants dans le travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par un faible sentiment d'autonomie et par un environnement de travail nocif pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une partie des questions de l'enquête QoW est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salarié(e)s quant à leur situation sur leur lieu de travail. Concernant les conditions-cadres de l'emploi, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charge mentale, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, on note que la charge mentale liée aux activités professionnelles se révèle assez élevée pour une grande majorité des salarié(e)s au Luxembourg, tandis que les contraintes physiques sont en revanche moins mentionnées. La liberté de décision sur le lieu de travail existe, mais elle est plutôt limitée aux aspects organisationnels. L'examen de certains détails - également au fil du temps - ouvre la voie à de multiples constats intéressants et différenciants au-delà de l'image globale esquissée.

3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique et mental. Les principales notions d'exigences et de contraintes chez les salarié(e)s luxembourgeois sont résumées dans la figure 20.

Figure 20 **Contrainte mentale et physique due au travail**



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu...?
 Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.732 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Charge physique

En 2023, un peu moins d'un tiers (29 %) des personnes interrogées indique être « souvent » ou « presque toujours » soumis à des contraintes physiques au travail. Les jeunes salarié(e)s de moins de 24 ans sont les plus nombreux à faire état d'une charge physique à cette fréquence (56 %). Le niveau de contraintes physiques de la population active au Luxembourg varie également selon le type d'horaires de travail. Les personnes ayant des horaires de travail fixes se sentent souvent soumises à une charge physique (53 %). En revanche, les personnes interrogées ayant des horaires de travail flexibles, ou celles bénéficiant d'une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leur temps de travail (horaires variables par exemple), se sentent bien plus rarement soumises à ce type de contraintes (11 % et 15 % dans chaque catégorie).

Comme cela a déjà été expliqué (cf. chapitre 2.1, notamment la figure 10), certaines catégories professionnelles ont une organisation spécifique du temps de travail. Ainsi, 81 % des salarié(e)s des professions élémentaires indiquent être régulièrement exposés à des contraintes physiques. On retrouve des proportions un peu plus faibles chez les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (73 %), les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs (60 %), ainsi que parmi les salarié(e)s des services directs et de la vente (65 %). Or ces catégories professionnelles sont justement marquées par une organisation fixe du temps de travail. À l'inverse, les managers, les cadres dirigeants (7 %) et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (13 %), qui ont plus de liberté dans l'organisation de leur temps de travail, n'ont en grande majorité pas l'impression d'être exposés à des contraintes physiques.

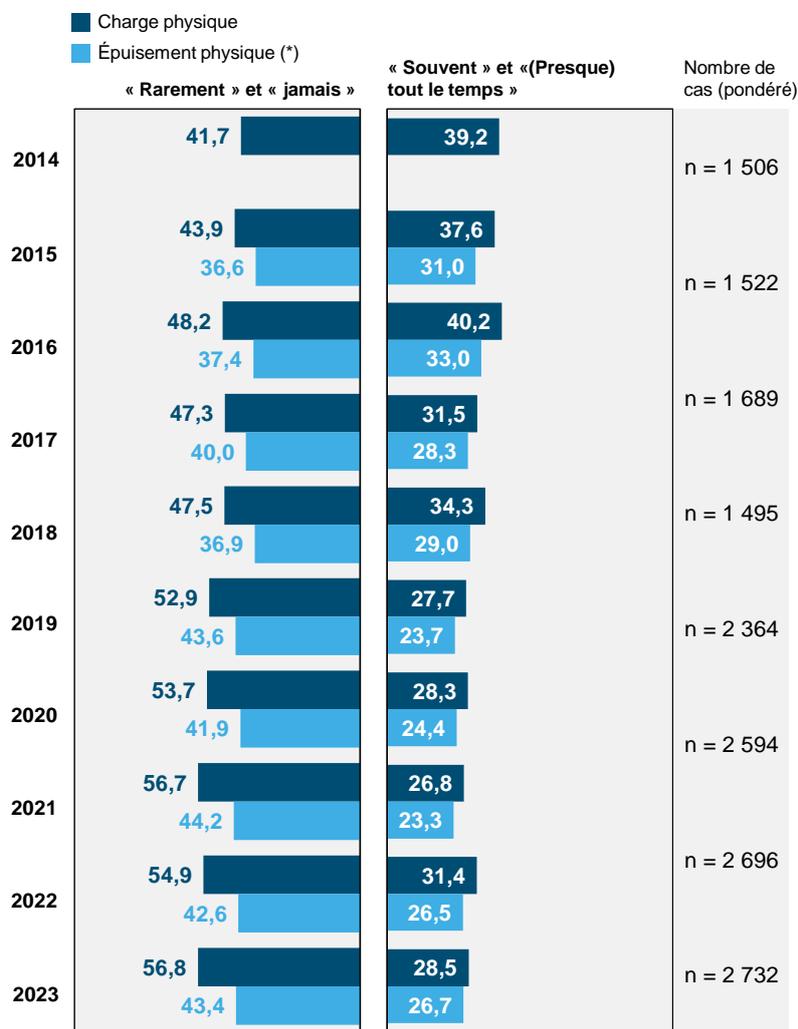
Le nombre de personnes dont l'activité implique peu de contraintes physiques, voire aucune, a fortement augmenté ces dernières années (cf. figure 21). En 2014, seulement 40 % des personnes interrogées indiquaient que leur travail était souvent ou presque toujours contraignant physiquement, et 42 % qu'il ne l'était jamais ou seulement rarement, alors qu'en 2016 et 2018, 47-48 % des personnes interrogées déclaraient être peu exposées voire jamais à une charge physique. À partir de 2019, et de manière constante, plus de la moitié des personnes interrogées déclarait vivre rarement des moments de contraintes physiques au travail, les chiffres les plus élevés étant relevés en 2020 et 2023 (ces années-là, 57 % n'a jamais ou rarement vécu de contraintes physiques). De manière correspondante, le nombre de personnes étant souvent exposées à une charge physique du fait de leur activité a diminué, bien que dans des proportions différentes de la hausse du nombre de salarié(e)s ne vivant pas de contraintes physiques au travail. À partir de 2017, beaucoup moins de salarié(e)s se sentent souvent ou presque toujours soumis à des contraintes physiques au travail (32 % contre 38 à 40 % les années précédentes). Les années suivantes, c'est toujours un tiers des personnes interrogées (de 27 à 31 %) qui indique que leur travail implique souvent une charge physique.

De plus, en 2023, un quart (27 %) des salarié(e)s se sent fréquemment (« souvent » ou « presque toujours ») physiquement épuisé par son travail, et ce quel que soit le groupe d'âge, hormis le groupe le plus jeune. En effet, si 41 % des 16-24 ans indiquent être fréquemment épuisés physiquement à cause du travail, ils ne sont que de 24 à 30 % dans les autres groupes d'âge. Les différences sont pour ainsi dire négligeables entre les hommes et les femmes. Au total, 43 % des personnes interrogées répondent par la

négative à cette question de la fatigue physique liée au travail (« rarement » ou « jamais »).

Par ailleurs, la fatigue ressentie varie selon le type d'activité. Ainsi, 54 % des salarié(e)s travaillant dans les services directs et la vente, ainsi que 53 % des personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat se sentent soumis à des contraintes physiques au travail. La part de personnes indiquant subir une charge physique est même encore plus élevée pour les professions élémentaires (64 %) que pour les autres catégories professionnelles.

Figure 21 Charge physique et fatigue due au travail - évolution annuelle



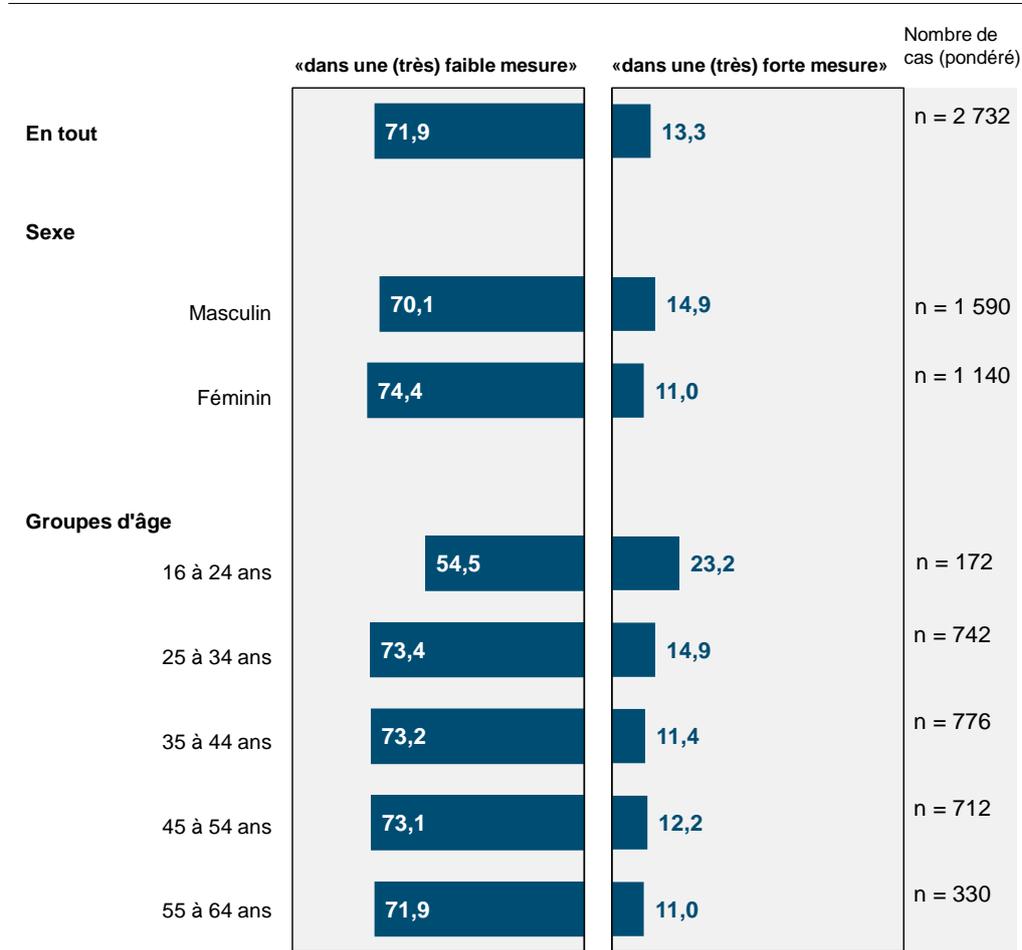
Question: À quelle fréquence votre travail est-il physiquement contraignant ? (p.ex. posture debout prolongée)
 À quelle fréquence êtes-vous physiquement épuisé(e) par votre travail? (* La question a été posée pour la première fois en 2015) Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Ici aussi, on note au fil du temps une baisse de la fatigue physique liée au travail, bien que cette baisse ne soit pas aussi forte que concernant la fréquence de la charge physique (cf. figure 21). En 2015, soit l'année où la question a été posée pour la première fois, environ un tiers des personnes interrogées (31 %) indiquait souvent ou presque toujours ressentir des symptômes de fatigue physique du fait du travail, et ils étaient même 33 % en 2016. Les années suivantes, ce chiffre a diminué de façon constante pour atteindre un niveau inférieur à 30 %, les valeurs les plus basses étant relevées en 2019 et 2021 (respectivement 24 % et 23 %). Ces deux dernières années, on note, avec 27 %, de nouveau une légère hausse du nombre de personnes souvent épuisées physiquement par rapport à 2021.

Risque d'accident et de blessures

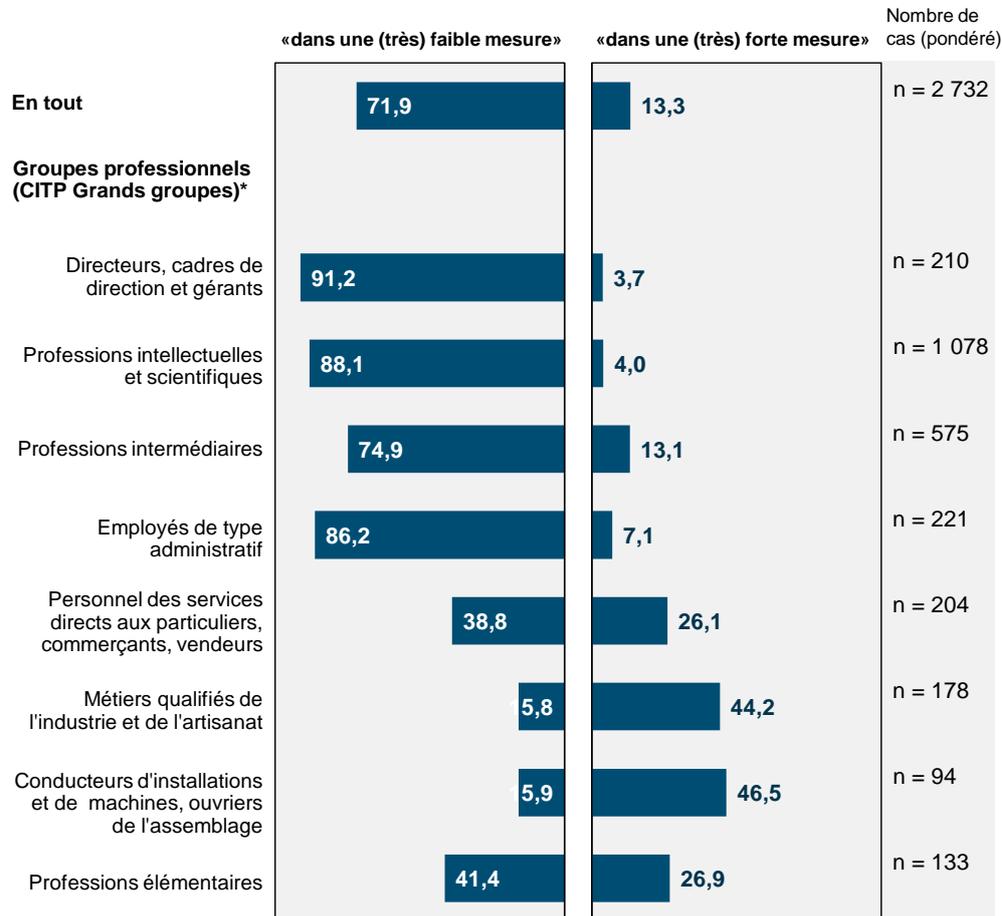
Près de 13 % des personnes interrogées déclarent être personnellement concernées dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessures sur leur lieu de travail (cf. figure 22). Ce chiffre est resté stable par rapport aux années précédentes. Avec 15 %, les hommes sont plus nombreux que les femmes (11 %) à être concernés dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure, bien que les différences se soient réduites par rapport aux dernières enquêtes. Ainsi, en 2022, il y a toujours deux fois plus d'hommes que de femmes évoquant un risque de blessure (17 % contre 8 % en 2022).

Figure 22 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I

Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?
Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Plus de deux tiers des personnes interrogées (72 %) déclarent n'être exposés qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur travail. Les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 7 et 8 : 89 %), les salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique (88 %), ainsi que les directeurs et cadres dirigeants (91 %) sont les moins concernés par un risque d'accident (cf. figure 23). Parmi les employés administratifs, lesquels ont en grande partie un niveau de formation CITE 3, 86 % indiquent que le risque d'accident est faible sur leur lieu de travail. Des potentiels de risque plus élevés sont rapportés par les groupes de travailleurs et de travailleuses ayant des emplois précaires. Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et ceux liés à la conduite et au montage d'installations et de machines, où dans ces catégories professionnelles, seulement 16 % considèrent que le risque existe dans une (très) faible mesure.

Figure 23 Risque d'accident et de blessures II

Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Charge mentale et « multitasking »

Par rapport à la charge physique, la part de salarié(e)s du Luxembourg se sentant en 2023 exposés « souvent » ou « presque toujours » à une charge mentale a proportionnellement augmenté, et représente au total 65 % des personnes interrogées. Contrairement à la charge physique (57 %), la proportion de personnes interrogées indiquant ne « jamais » ou seulement « rarement » subir une charge mentale au travail est très faible (9 %). Les managers, les cadres dirigeants, ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (74 % de chaque groupe) sont particulièrement soumis à des contraintes mentales. Toutefois, les autres catégories professionnelles peuvent également être concernées par la charge mentale, par exemple les salarié(e)s des professions intermédiaires (65 %) ou les employés administratifs (58 %). Et chez les salarié(e)s des professions élémentaires et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, on retrouve aussi des proportions importantes de

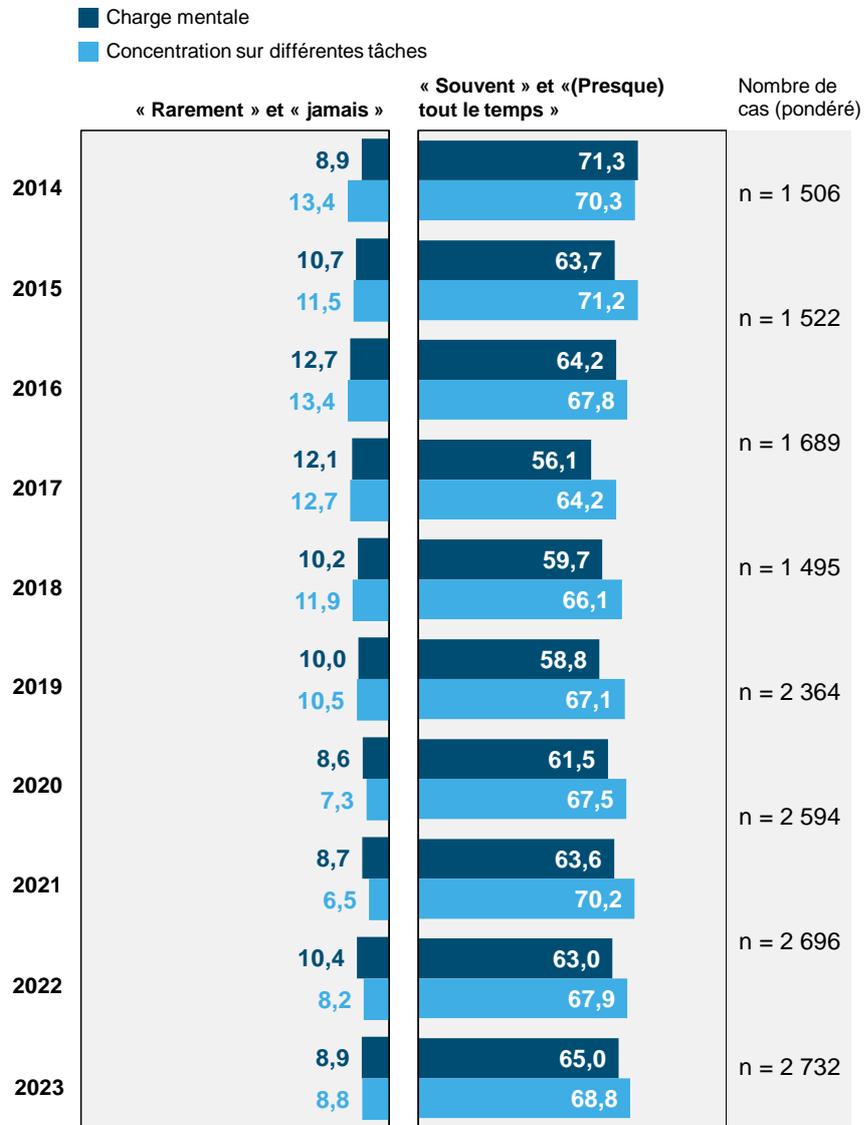
personnes indiquant être exposées à une charge mentale au travail (respectivement 41 % et 48 %).

Si l'on observe l'évolution au fil des ans de la charge mentale liée au travail, les résultats ne sont pas aussi clairs que pour la charge physique (cf. figure 24). En effet, en 2014, 71 % des salarié(e)s du Luxembourg indiquaient ressentir souvent ou presque toujours des contraintes mentales du fait du travail. Les années suivantes, ce chiffre est passé à 64 % (2015 et 2016), puis à 56 % (2017), avant de recommencer à augmenter à partir de 2018. Avec respectivement 63 % et 64 % dans les dernières enquêtes de 2021 et 2022, on retrouve donc le niveau de 2015-2016. Dans l'enquête de cette année, ce sont même de nouveau près de deux tiers (65 %) des personnes interrogées qui sont souvent exposées à une charge mentale au travail, bien que le record de 2014 (71 %) reste inégalé.

La complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences ou des contraintes spécifiques. C'est ainsi que 69 % des personnes interrogées indiquent devoir « souvent », ou « presque toujours », se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant « jamais », ou « rarement », chez seulement 9 % (cf. figure 25). Par ailleurs, on observe quasiment aucune différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne cet aspect du travail. Les managers, les cadres dirigeants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, une profession intermédiaire ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité sont particulièrement concernées par le « multitasking ». Ce chiffre apparaît comme stable au cours des dernières années. Autre résultat constant : la part des salarié(e)s concernés par cette exigence du « multitasking » augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 40 heures (de 74 à 84 %). Toutefois, les salarié(e)s ayant un temps de travail quotidien moins important sont également nombreux à devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois (60 %).

Il n'est pas possible de tirer des conclusions générales concernant l'évolution des réponses à ce sujet. En effet, que ce soit lors du lancement de l'enquête en 2014 ou dans l'enquête actuelle, la concentration simultanée sur différentes tâches au travail fait partie du quotidien d'une grande partie des personnes interrogées (70 % en 2014, 69 % en 2023, cf. figure 24). En 2017, avec 64 %, la proportion avait légèrement baissé, mais cela est à relativiser du fait du chiffre de l'année précédente (68 % en 2016) et des années suivantes (de 66 à 70 % de 2018 à 2022).

Figure 24 Fréquence de la charge mentale au travail - évolution annuelle



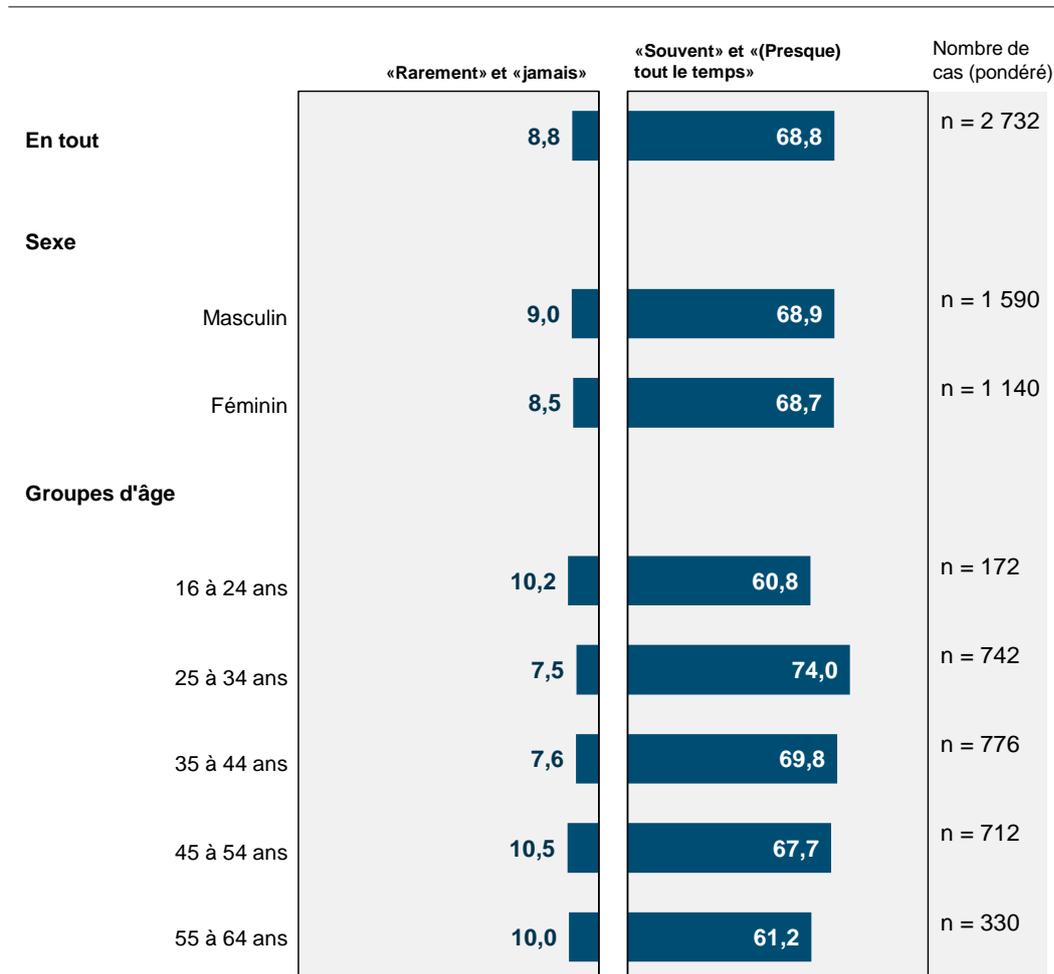
Question: À quelle fréquence votre travail est-il mentalement fatiguant? (par ex. lorsque vous devez beaucoup vous concentrer)

Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Figure 25 Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge



Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps? Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

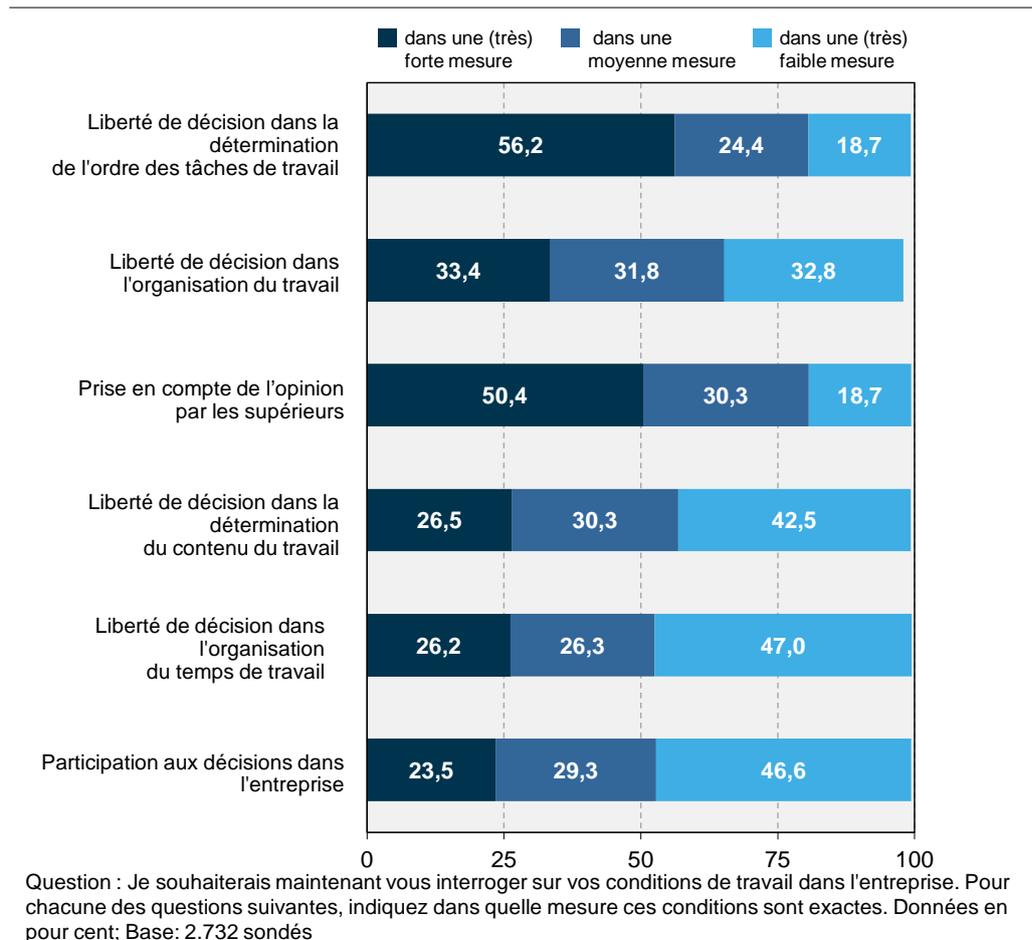
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Liberté d'action

Le travail des salarié(e)s comporte aussi régulièrement, et ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant aussi bien l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées, que la manière de les réaliser. Ainsi, la moitié des personnes (50 %) peut décider librement de l'organisation de son travail dans une (très) forte mesure (cf. figure 26). Par ailleurs, en 2023 comme les années précédentes, on note des différences bien marquées entre les différents sous-groupes. Les jeunes indiquent plus rarement pouvoir décider librement de leur manière de travailler, ce qui est probablement lié à leur statut professionnel en soi. Deux cinquièmes (40 %) des 16-24 ans et 47 % des 25-34 ans le pensent, contre 50 à 59 % dans les groupes d'âge à partir de 35 ans. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout

les managers, les cadres dirigeants qui peuvent, « dans une (très) forte mesure », décider eux-mêmes des tâches à réaliser (69 %), et l'ordre dans lequel les réaliser (75 %). En revanche, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs (35 %) sont moins nombreux à pouvoir décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail.

Figure 26 Liberté d'action dans le travail (2023)



Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Si l'on analyse les enquêtes de ces dernières années, on constate globalement une baisse du niveau d'autonomie au travail. En 2014, quand on a demandé aux salarié(e)s dans quelle mesure ils pouvaient décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail, près de deux tiers (62 %) étaient positifs à ce sujet (cf. figure 27, réponse « dans une très forte ou forte mesure »). Puis, ce chiffre est passé à 55-57 % les trois années suivantes (2015, 2016, 2017). En 2018, un chiffre encore plus bas a même été relevé, puisque un peu moins de la moitié des personnes interrogées (49 %) considérait disposer d'une large marge de manœuvre au travail. Bien que ce chiffre soit de nouveau remonté en 2019 (56 % de personnes donnant une réponse positive), l'année 2020 a été marquée par un nouveau record à la baisse : seulement 44 % des personnes interrogées indiquaient pouvoir décider elles-mêmes dans une (très) forte mesure de la façon dont réaliser leur travail, même si ce chiffre est certainement influencé par les restrictions professionnelles liées à la pandémie de coronavirus. De 2020 à aujourd'hui,

on observe que ce chiffre a remonté pour atteindre de nouveau la moitié des personnes interrogées (de 47 à 50 %), tout en restant néanmoins en deçà du niveau de 2014.

En ce qui concerne la possibilité de définir soi-même l'ordre dans lequel réaliser le travail, on ne relève pas le même type de variations. Certes, ici aussi, le chiffre de départ est élevé l'année à partir de laquelle la question a été posée (61 % en 2015), mais par la suite les proportions varient entre 53 % (2017) et 59 % (2019), sans qu'une tendance claire ne se dessine.

Figure 27 Liberté d'action dans le travail I (évolution annuelle)



Question: Dans quelle mesure pouvez-vous décider de la manière dont vous exécutez votre travail?
 Dans quelle mesure pouvez-vous décider de l'ordre dans lequel vous exécutez vos tâches? (* La question a été posée pour la première fois en 2015)
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

L'autonomie de décision et d'action se heurtait, et se heurte visiblement toujours, à des limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise.

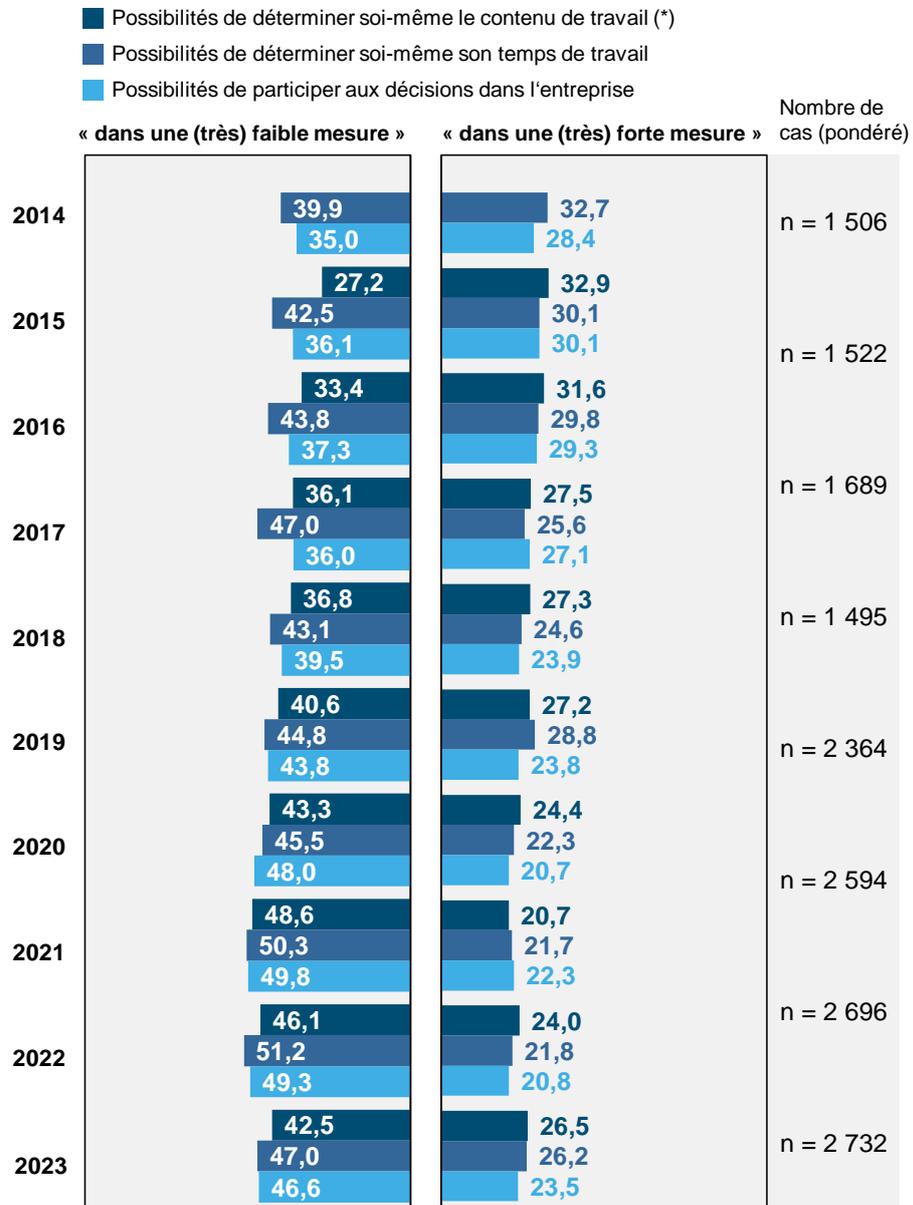
Seulement environ un quart des personnes interrogées (27 %) peut décider librement du contenu de son travail « dans une (très) forte mesure », un chiffre similaire à la question du choix des horaires de travail (26 %). Les possibilités de participer aux décisions dans l'entreprise sont rapportées par 24% des salarié(e)s. Quel que soit le groupe d'âge, seulement de 5 à 12 % des salarié(e)s peuvent participer « dans une très forte mesure » aux décisions dans l'entreprise, les salarié(e)s plus âgé(e)s ayant néanmoins plus d'autonomie.

Si l'on analyse les différentes années d'enquête, on note également un recul de l'autonomie sur ces aspects, hormis quelques exceptions (cf. figure 28). Ainsi, en 2014, plus d'un quart des personnes interrogées (28 %) participait aux décisions prises dans l'entreprise dans une (très) forte mesure, et ils étaient 29 % en 2015 et 30 % en 2016. Mais en 2017, seulement 27 % faisaient le constat d'une telle possibilité de participation. Les années suivantes, les chiffres diminuent pour atteindre un niveau situé entre 21 et 24 %.

La tendance est similaire en ce qui concerne le fait de choisir ses propres horaires de travail et de décider du contenu de son travail. Pour ces deux aspects, un tiers des personnes interrogées disposait de marges d'autonomie élevées en 2014, mais ces chiffres diminuent à partir de

2018, et encore plus en 2020 concernant le contenu du travail. Dans l'enquête de cette année, les chiffres sont revenus à un niveau plus élevé (horaires de travail : 26 %, contenu du travail : 27 %), bien que toujours clairement en deçà des chiffres d'il y a 10 ans.

Figure 28 Liberté d'action dans le travail II (évolution annuelle)



Question: Dans quelle mesure Pouvez-vous décider des contenus de votre travail? (* La question a été posée pour la première fois en 2015)

Dans quelle mesure pouvez-vous décider de vos horaires de travail?

Dans quelle mesure pouvez-vous vous exprimer quant aux décisions de votre entreprise?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Relations sociales et retour d'information sur le travail

Un aspect fondamental, car il exerce une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail. Si l'on analyse les 10 années d'enquête de 2014 à 2023, il apparaît qu'au moins quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé ou très élevé avec leurs collègues (cf. tableau 2). En 2023, la collaboration directe est donc encore pratiquement la règle, et est notamment très forte chez les 16-24 ans (82 %) et les 25-34 ans (81 %), contre 75 % pour les plus de 55 ans.

Si 58 % des salarié(e)s interrogés se sentent soutenus par leurs collègues au travail, 13 % ne sont soutenus que dans une faible ou très faible mesure. Par rapport aux autres groupes d'âge, les 16-24 ans sont plus souvent que la moyenne (76 %) soutenus « dans une forte mesure » ou « une très forte mesure » par leurs collègues (de 51 % à 60 % dans les autres groupes d'âge). Plus l'âge augmente, plus le soutien diminue.

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important de réfléchir à son travail et à sa manière de travailler et, le cas échéant, de la corriger. L'opinion et les retours d'information fournis par l'entourage social peuvent donc aider si nécessaire à améliorer ses pratiques et ses comportements au travail. L'absence de feedback peut entraîner une incertitude quant au rôle joué, et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les réponses à ce sujet sont aussi réticentes que l'année dernière. Tout comme les années précédentes, relativement peu de personnes interrogées (42 %) déclarent recevoir un retour sur leur travail.

Tableau 2 Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4	76,1	75,5	77,9
Soutien de la part des collègues au travail	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7	54,5	55,1	56,3	57,9
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9	37,9	37,7	39,4	41,9

Sont représentées uniquement les réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure ».

Source : Quality of Work Luxembourg 2014-2023 ; calculs propres.

Un retour sur le travail inclut bien entendu également des critiques. Tant qu'il s'agit de critiques justifiées, fondées et constructives, celles-ci peuvent contribuer à améliorer la manière de travailler et le comportement des collaborateurs et collaboratrices. L'enquête QoW 2023 a donc inclus une question sur la fréquence à laquelle le travail du salarié ou de la salariée était critiqué par ses collègues ou son supérieur. Près de deux tiers (65 %) des personnes interrogées indiquent recevoir « rarement » ou « jamais » ce genre de critiques. Mais 7 % déclarent être souvent ou presque toujours critiqués. Pour ces salarié(e)s, si des critiques rares ou occasionnelles font partie du quotidien normal au travail, les critiques récurrentes risquent à long terme de diminuer la satisfaction au travail et le bien-être.

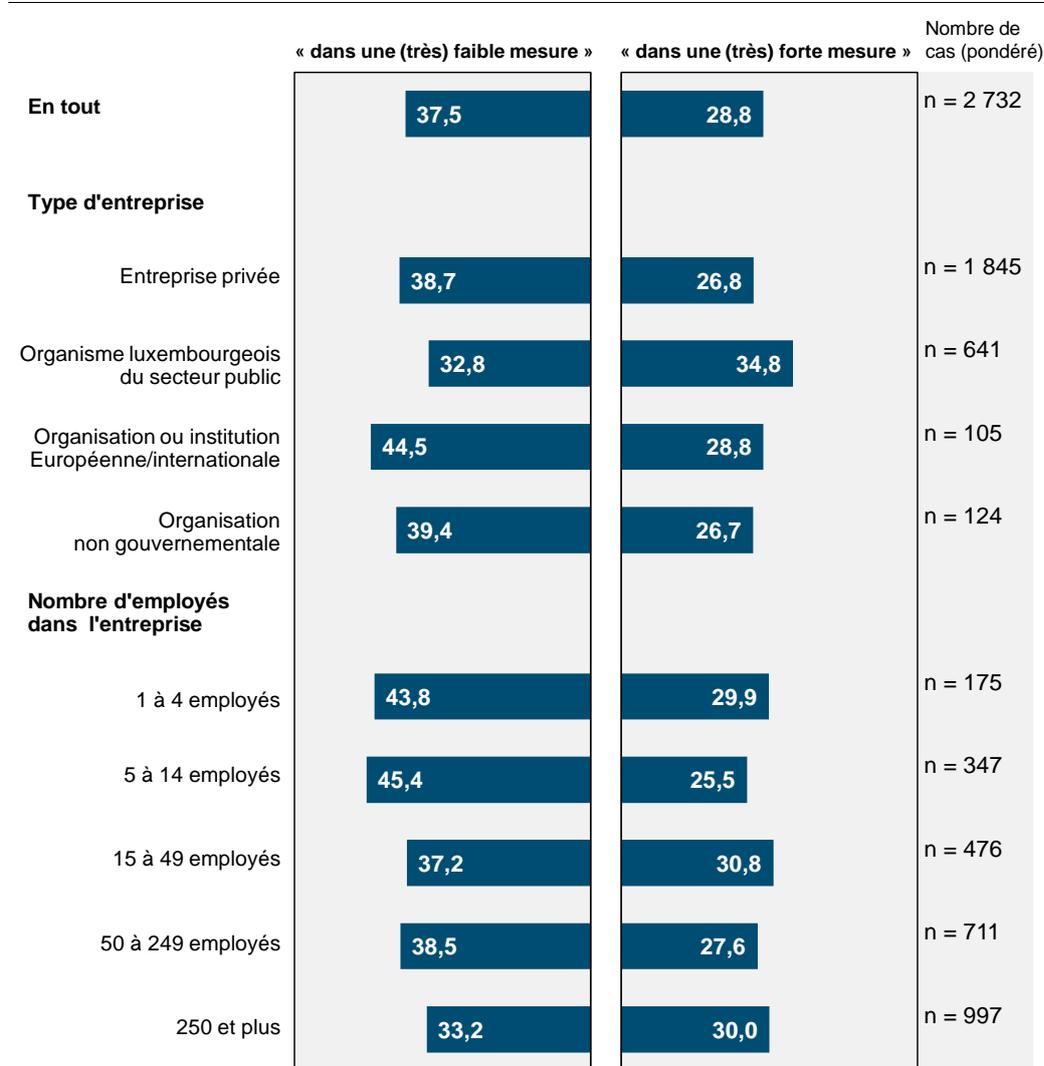
Les rapports conflictuels avec les collègues et le supérieur hiérarchique représentent un aspect fondamental de la vie professionnelle. Seule une petite partie des salarié(e)s

(4 %) indique avoir « souvent » ou « presque toujours » des conflits récurrents avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique, contre 81 % déclarant n'être que rarement ou jamais impliqués dans des conflits. Dans le cadre de la collaboration avec les collègues ou le supérieur hiérarchique, les situations problématiques peuvent prendre différentes formes au travail. Ainsi, 6 % des personnes interrogées déclarent être « souvent » ou « presque toujours » ignorées par leurs collègues ou leur supérieur hiérarchique.

3.2 Perspectives de développement professionnel

Le développement professionnel est une dimension de la qualité du travail car il offre des perspectives d'évolution de poste ou un perfectionnement des compétences professionnelles. Dans les dix enquêtes, les salarié(e)s ont à chaque fois été interrogés sur l'existence de possibilités de formation continue dans leur entreprise. En 2023, si 29 % des personnes interrogées déclarent disposer de très bonnes possibilités de formation continue, 38 % évaluent cependant ces opportunités comme plutôt faibles. Comme on le voit sur la figure 29, le nombre de salarié(e)s considérant ses possibilités de formation continue comme très bonnes est proportionnellement moins important dans les entreprises privées (27 %), que dans les organisations publiques (35 %). De façon logique, ce sont donc les employés du secteur « administration publique, défense, enseignement » qui déclarent le plus fréquemment avoir des possibilités de formation continue (38 %). Dans les autres secteurs d'activité, notamment l'industrie manufacturière, les salarié(e)s sont bien moins nombreux à faire état de cette possibilité (20 %).

Figure 29 Formation continue I

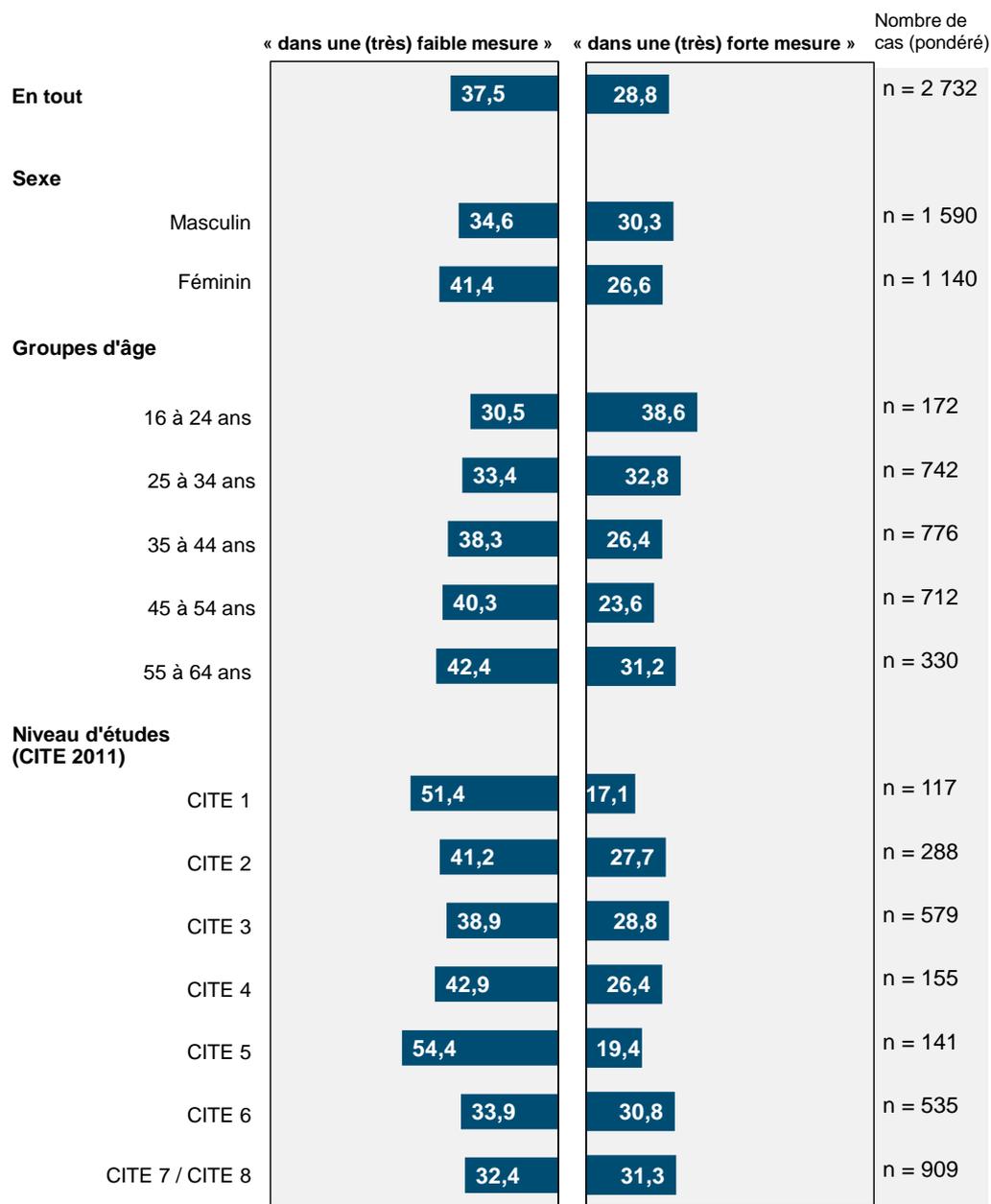


Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Par ailleurs, les plus jeunes (16-24 ans) estiment leurs possibilités de formation continue meilleures que les salarié(e)s plus âgés (cf. figure 30), puisqu'ils sont 39 % dans ce groupe d'âge à faire état de bonnes opportunités de ce type, contre 24 à 33 % dans les autres groupes d'âge. Si l'on analyse le niveau d'études, ce sont surtout les salarié(e)s du Luxembourg ayant un niveau de formation élevé qui sont satisfaits des possibilités de formation continue dans leurs entreprises. 31 % des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 et 8) sont satisfaites « dans une (très) forte mesure » des opportunités de formation dans leur entreprise, même si dans ces mêmes groupes, un tiers pense également le contraire.

Figure 30 Formation continue II



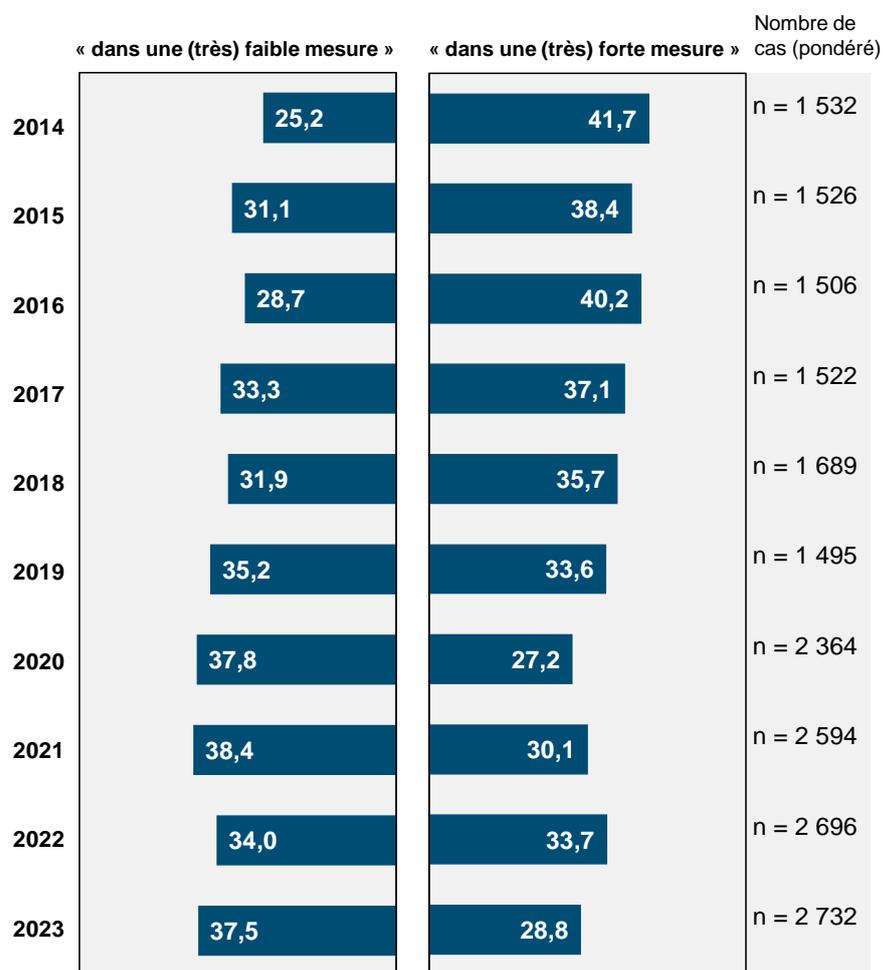
Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Au fil des ans, les déclarations des salarié(e)s dans les différentes enquêtes montrent que les possibilités de formation continue dans les entreprises se sont réduites (cf. figure 31). Ainsi, lors de la première enquête en 2014, 42 % indiquaient disposer dans une (très) forte mesure de possibilités de formation continue. Ce chiffre a ensuite baissé de façon presque constante au fil des ans, à l'exception des années 2021 et 2022,

où avec respectivement 30 % et 34 %, le nombre de personnes interrogées faisant état de possibilités de formation continue était supérieur à l'année précédente (27 % en 2020). Toutefois, il convient de noter que 2020 fut aussi l'année où les restrictions liées au coronavirus furent les plus strictes, ce qui a certainement entraîné des répercussions sur les possibilités de formation continue dans les entreprises. Comme cela a déjà été mentionné précédemment, le chiffre de cette année est de 29 %. Cela représente, l'année 2020 mise à part, le chiffre le plus bas depuis le lancement de l'enquête QoW, et un chiffre de plus de 10 points inférieur à celui de 2014.

Figure 31 Évolution des possibilités de formation continue dans les entreprises



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Comment expliquer ce fort recul dans le point de vue des salarié(e)s ? D'une part, on peut supposer que les entreprises ont effectivement réduit leurs offres de formation continue au Luxembourg ces dernières années. Une diminution importante du soutien des entreprises à la formation continue peut par exemple être liée à une situation difficile en termes de ressources humaines, le fait que les salarié(e)s soient indisponibles du fait d'une formation se répercutant par des problèmes d'effectif en interne. De fait, les statistiques confirment que le nombre de demandes adressées à l'État pour un cofinancement d'actions de formation continue n'évolue pas depuis plusieurs années (depuis 2016 environ), et que le soutien à la formation continue, qui connaissait une hausse constante (absolue et relative) depuis quelques années, stagne désormais.¹¹

Il est possible que les entreprises agissent également plutôt de manière réactive que proactive, en laissant à leurs employé(e)s le soin de prendre l'initiative de trouver des formations professionnelles, voire les laissent en assumer les frais. Dans ce contexte, se pose donc également la question de savoir si ces dernières années, l'offre en formation continue des entreprises s'est suffisamment adaptée à l'évolution des exigences en termes d'activité et de besoins des salarié(e)s. Il se peut que les activités de formation continue des entreprises n'aient pas intégré les besoins de changement suffisamment rapidement.

Cela pourrait également expliquer la forte baisse observée en 2020 : la pandémie de coronavirus a posé un certain nombre de défis en matière d'équipement et d'utilisation des technologies numériques de communication, défis auxquels les entreprises et les salarié(e)s n'étaient pas préparés. Le besoin de formation en résultant, et l'accent mis sur ce besoin par la suite, ont pu contribuer à une évaluation bien plus négative cette année-là spécifiquement. Par ailleurs, au vu des fortes restrictions liées à la pandémie, les offres de formation en présentiel qui existaient auparavant ont dû être annulées sans solution de rechange, ce qui a pu conduire à une évaluation plus négative de la situation.

¹¹ Cf. <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/pratiques-de-formation-novembre-2023.pdf>, p. 8

4 Travail et bien-être personnel

Le chapitre suivant aborde les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel, notamment certains aspects concernant la santé et le vécu émotionnel lié au travail.

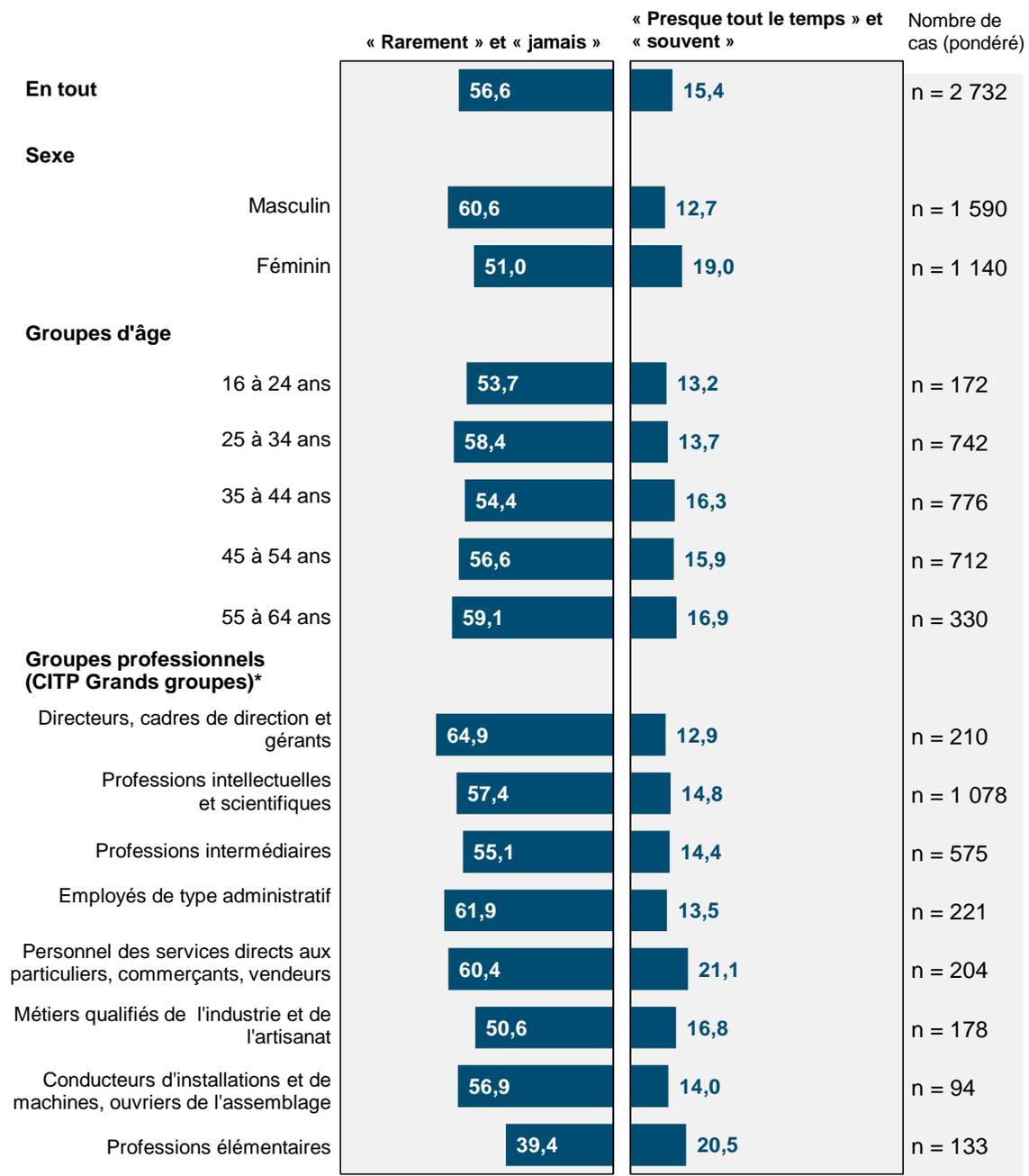
4.1 Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis son lancement, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les salarié(e)s du Luxembourg. Les résultats sont globalement stables au fil des ans.

En 2023, 15 % des personnes interrogées indiquent avoir fréquemment¹² eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, et 57 % indiquent n'en avoir « jamais » ou « rarement » eu (cf. figure 32). Comme auparavant, les problèmes de santé sont néanmoins souvent liés à une charge physique importante au travail. Parmi les personnes étant souvent exposées à des contraintes physiques au travail, plus d'un cinquième (22 %) déclare également avoir souvent des problèmes de santé, alors qu'on en compte seulement un dixième (12 %) parmi les personnes dont la charge physique au travail est moins importante. De même, avec 13 %, les managers et les cadres dirigeants sont de loin les moins nombreux à avoir fréquemment des problèmes de santé, tandis que les salarié(e)s exerçant une profession élémentaire ou travaillant dans les services directs et la vente sont relativement plus concernés (21 % dans chaque groupe).

¹² Réponses « souvent » et « presque toujours »

Figure 32 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?

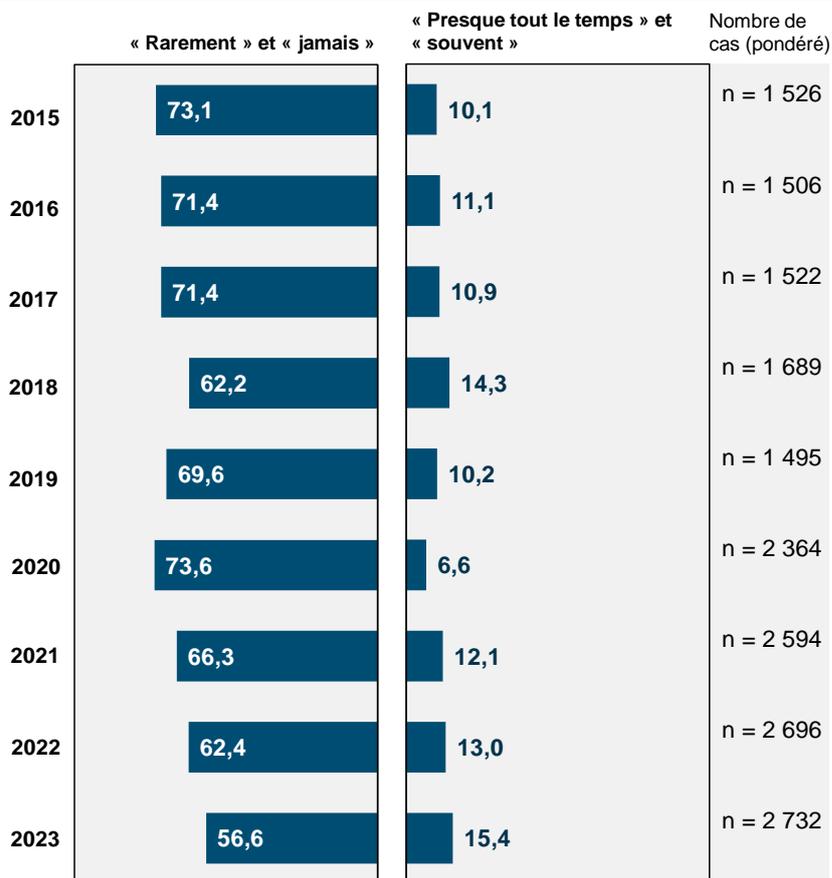
Données en pour cent; non représenté: « parfois »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

L'évolution annuelle montre des changements intéressants (cf. figure 33). Ainsi, le nombre de personnes qui répondait « souvent » ou « presque toujours » à la question portant sur la fréquence des problèmes de santé depuis le lancement en 2015, a globalement augmenté. En 2015, 2016 et 2017, ce chiffre était toujours d'environ un dixième (de 10 à 11 %). Mais, en 2018, la proportion monte à 14 %, avant de rebaisser l'année suivante et de revenir au niveau de 2015. En 2020, le nombre de salarié(e)s ayant souvent des problèmes de santé a atteint son plus bas niveau (7 %), ce qui a certainement été influencé par les fortes restrictions en termes de contact et les normes d'hygiène strictes mises en place dans le cadre de la pandémie de coronavirus. Toutefois, ce chiffre n'a depuis cessé d'augmenter pour atteindre un record en 2023 avec 15 %. Depuis 2014, outre les questions générales sur les problèmes de santé (qui ont elles-mêmes été introduites en 2015 seulement), des questions ont été posées sur des problèmes spécifiques et des maladies.

Figure 33 Évolution annuelle des problèmes de santé



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé? La question a été posée pour la première fois en 2015; Données en pour cent; non représenté: « parfois »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Pour toutes les années d'enquête, on continue de constater une faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques (2 % des personnes interrogées). En revanche, une

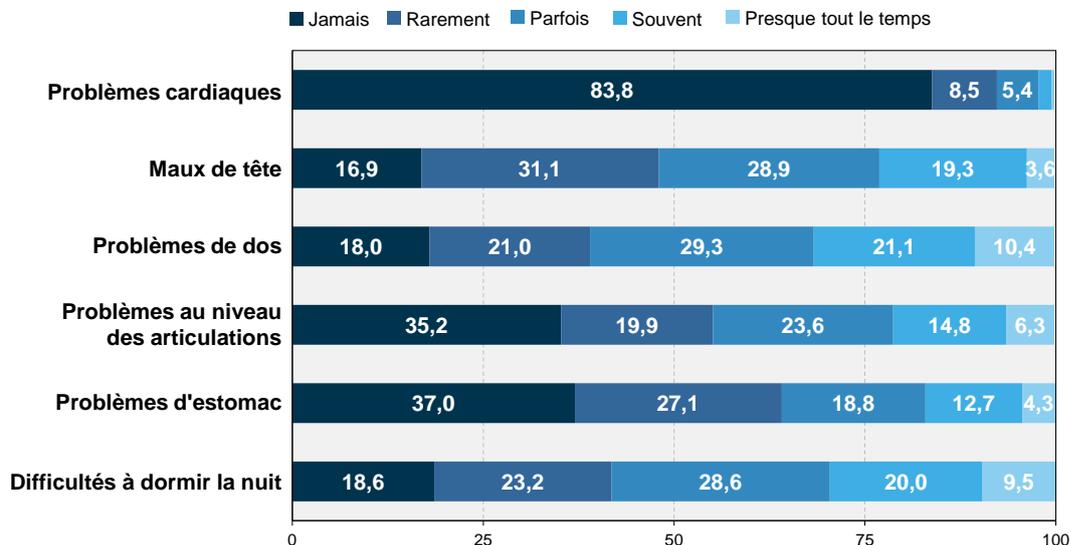
partie non négligeable des personnes interrogées se plaignent fréquemment de problèmes de dos, de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales, ainsi que de troubles du sommeil (cf. figure 34).¹³ 33 % des personnes interrogées ont « souvent » ou « presque toujours » des problèmes de dos, et 17 % des problèmes d'estomac. Près d'un quart (23 %) des travailleuses et travailleurs luxembourgeois souffrent de maux de tête, tandis que près d'un tiers (30 %) a des troubles du sommeil, et 21 % ont des douleurs articulaires. Certains de ces problèmes de santé sont liés à l'âge, ou tout au moins en partie. Ceci vaut par exemple pour les articulations, dont l'usure augmente avec l'âge. Ce problème spécifique ne concerne quasiment pas les trois tranches d'âge les plus basses (de 16 à 19 %), alors que les personnes de plus de 45 ans en font état bien plus fréquemment (de 25 % à 28 %). Des différences claires apparaissent entre les hommes et les femmes, que ce soit concernant la fréquence globale des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois (13 % chez les hommes, 19 % chez les femmes), qu'en ce qui concerne des problèmes de santé spécifiques. La principale différence porte sur les maux de tête, dont souffrent « souvent » ou « presque toujours » 32 % des femmes, mais seulement 17 % des hommes. La différence est également frappante en ce qui concerne les problèmes de dos (37 % des femmes contre 28 % des hommes)

Les problèmes de santé sont également ressentis différemment selon l'activité professionnelle. Les problèmes de dos sont surreprésentés chez les personnes exerçant une profession élémentaire et un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (respectivement 52 % et 43 %). Les salarié(e)s travaillant dans des secteurs où la charge physique est faible, souffrent en revanche davantage de maux de tête, par exemple les salarié(e)s des services directs et de la vente (30 %), qui est aussi la catégorie professionnelle la plus concernée par les troubles du sommeil, tout comme les employés administratifs (36 % dans chaque catégorie).

Dans l'ensemble, les problèmes de santé des salarié(e)s du Luxembourg varient donc selon l'activité exercée, mais aussi directement selon le genre et l'âge. Cela correspond aux résultats généraux de la science du travail.

¹³ Afin de préciser davantage les mesures, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 afin de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. De même, les questions portant sur des problèmes de santé spécifiques se sont depuis 2015 référées uniquement aux 12 derniers mois, ce qui n'avait pas été le cas dans les enquêtes 2013 et 2014. C'est pourquoi les résultats ne peuvent être comparés que de façon limitée avec ceux des années précédentes.

Figure 34 Fréquence des problèmes de santé



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu...?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.732 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Certains problèmes de santé peuvent aussi être liés au phénomène de « l'addiction au travail » (workaholisme), c'est-à-dire lorsqu'un ou une salarié(e) ressent sans cesse une pulsion ou une compulsion à travailler en permanence et excessivement, mais cherche aussi à atteindre une certaine perfection selon des critères de performance surévalués. Certes, l'addiction au travail n'est pas officiellement reconnue comme une maladie, mais les symptômes renvoient à des traits pathologiques et incluent des éléments d'obsession ou de fixation sur le travail, de perte de contrôle, d'incapacité à l'abstinence, des symptômes de manque lorsque la personne ne travaille pas, ainsi qu'une évolution du seuil de tolérance et le développement de troubles psychosociaux (Stangl 2021 ; Poppelreuter 2009 ; cf. van Berk et al. 2022). L'addiction au travail engendre souvent des problèmes de santé ou sociaux qu'il convient de prendre au sérieux chez les personnes concernées (ibid).

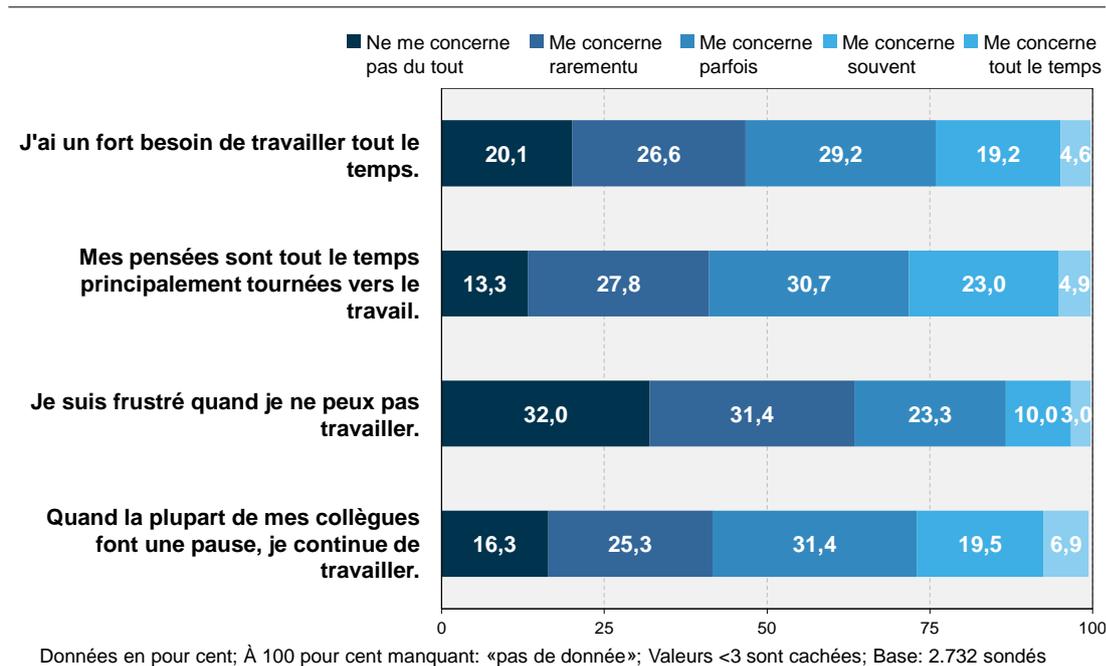
Tout comme l'année précédente, il a également été demandé en 2023 que les personnes interrogées fassent leur auto-évaluation concernant différentes affirmations, portant sur des aspects motivationnels, cognitifs, émotionnels et comportementaux de la dépendance au travail (en référence à Clark et al. 2020: 60). La figure ci-dessous représente les réponses des personnes interrogées aux différentes affirmations (cf. figure 35).¹⁴

Ainsi, environ un quart (24 %) des salarié(e)s se sent souvent ou tout le temps concerné par un fort besoin de travailler tout le temps. Près de la moitié (47 %) considère toutefois que cela ne les concerne rarement voire jamais. Les personnes occupant une

¹⁴ Les calculs liés à l'échelle Workaholisme basée sur les travaux de Clark et al. (2020) seront présentés ultérieurement dans le rapport d'Uni Luxembourg sur QoW 2022.

position hiérarchique élevée éprouvent plus souvent ce besoin que les salarié(e)s n'ayant pas de responsabilité (respectivement 31 % et 21 %). Il en est de même pour les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine, parmi lesquels un tiers (32 %) déclare avoir souvent ou toujours un fort besoin de travailler tout le temps. Pour les autres salarié(e)s, ces proportions varient entre 18 % (35 heures de travail ou moins) et 25 % (de 41 à 45 heures de travail).

Figure 35 Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme



Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



4.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction au travail, est l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. À titre d'illustration, le tableau 3 présente les résultats de ces dernières années aux différentes questions sur les symptômes de stress. Cette année, tout comme les années précédentes (depuis 2020), un tiers (34 % en 2023) déclare ressentir « souvent » ou « presque toujours » un stress important du fait de son activité professionnelle. De 2017 à 2019, cette impression de stress concernait moins de personnes, mais elle était similaire au niveau actuel avant 2017. Près d'un cinquième (19 %) des personnes interrogées n'éprouve pas de plaisir à travailler, un chiffre quasiment identique à celui de l'année précédente. Ce sentiment négatif vis-à-vis de la vie active n'a cessé d'augmenter depuis 2017. Cela correspond au résultat évoqué au chapitre 6.1 (voir ci-dessous) évoquant une baisse constante de la satisfaction vis-à-vis du travail.

Tableau 3 Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Plus aucun plaisir à travailler	9,9	9,1	14,4	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7	19,4
Sentiment de stress lié au travail	33,8	28,2	32,3	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6	33,5

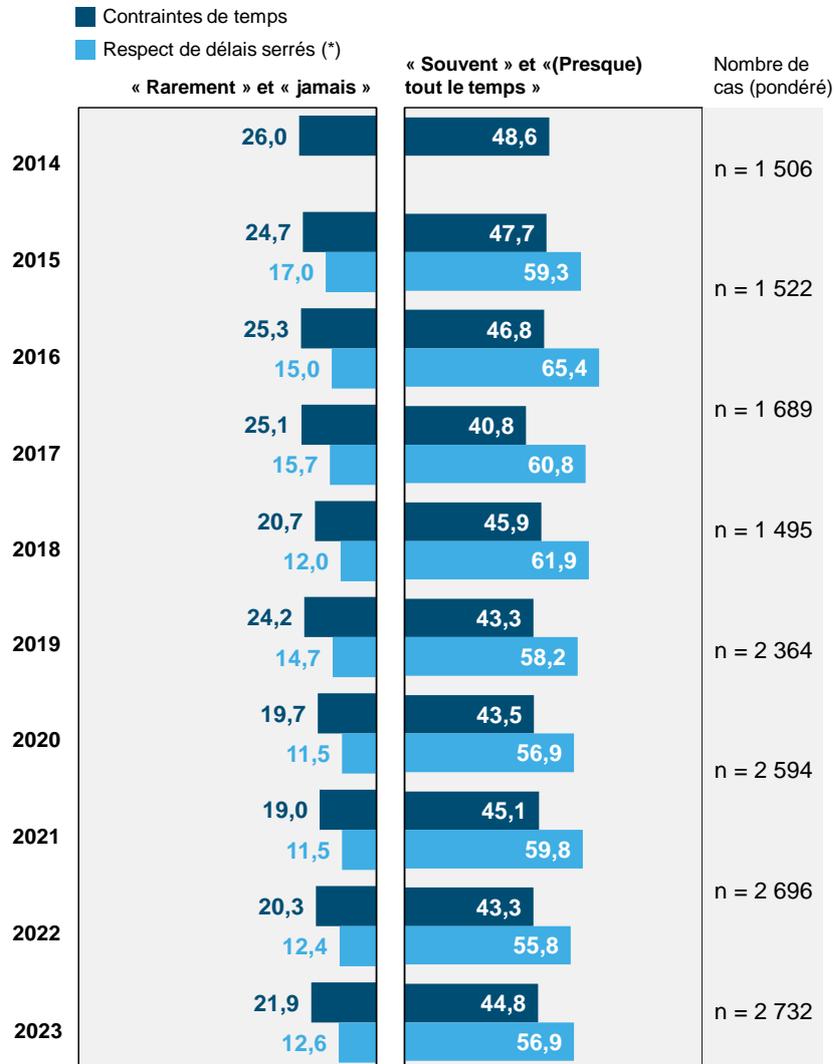
Seules les réponses « presque toujours » et « souvent » sont représentées.
Source : Quality of Work Luxembourg 2017-2023 ; calculs propres.

Dans l'ensemble, il existe donc parmi les salarié(e)s plusieurs groupes étant soumis à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants. Les femmes sont particulièrement concernées par le sujet, puisqu'elles se sentent plus souvent stressées que les hommes au travail (37 % contre 31 %). Les personnes occupant une position hiérarchique élevée ressentent plus de stress (41 %) que les personnes n'ayant pas de poste à responsabilités (31 %). Il n'est pas surprenant de constater que le niveau de stress ressenti concerne plus souvent les salarié(e)s travaillant beaucoup, c'est-à-dire plus de 46 heures par semaine : 47 % des personnes de ce groupe déclarent ressentir « souvent » ou « presque toujours » du stress au travail. Ces proportions sont bien plus faibles (de 28 % à 33 %) chez les salarié(e)s travaillant moins de 45 heures par semaine. Si l'on analyse les catégories professionnelles, il apparaît que, tout comme les salarié(e)s occupant une position hiérarchique élevée, les managers et les cadres dirigeants ressentent souvent du stress (47 %). À l'inverse, avec respectivement 26 % et 30 %, les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et les salarié(e)s des professions élémentaires sont bien moins stressés au travail.

Les contraintes de temps représentent un autre facteur de stress au travail. Celles-ci sont évaluées de façon plutôt stable au fil des 10 années d'enquête, et concernent en moyenne 45 % des personnes interrogées, bien que les chiffres de 2014 et 2023 diffèrent de 4 points (cf. figure 36). En 2023 également, 45 % des personnes interrogées indiquent ressentir « souvent » ou « presque toujours » une course contre la montre au travail, tandis qu'un cinquième (22 %) ne le ressent « jamais » ou « rarement ». Les managers et les cadres dirigeants (65 %) sont particulièrement concernés par les contraintes de temps, mais aussi les conducteurs d'installations et de machines, les monteuses (47 %), les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (44 %), ou une profession intermédiaire (45 %). Un tableau similaire se dessine également à la question sur la fréquence de l'impératif de devoir respecter des délais précis (cf. également figure 36). Depuis 2015, où la question a été posée pour la première fois, plus de la moitié des personnes interrogées fait état d'une telle pression, même si ce chiffre a toutefois légèrement diminué entre 2016 et 2018.

Un lien existe visiblement entre ces deux facteurs (sentiment de stress et contraintes de temps au travail) : les salarié(e)s qui n'ont que rarement ou jamais de contraintes de temps au travail sont aussi peu nombreux (9 %) à ressentir souvent du stress au travail. À l'inverse, les salarié(e)s indiquant subir souvent des contraintes de temps sont 57 % à ressentir souvent du stress au travail.

Figure 36 Évolution annuelle des contraintes de temps liées au travail



Question: À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation)?
 À quelle fréquence êtes-vous obligé(e) pour votre travail de respecter des délais serrés? (* La question a été posée pour la première fois en 2015); Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

4.3 Temps de repos

Un des moyens de limiter les effets négatifs du travail sur la santé est d'offrir un temps de pause et de repos adéquat aux salarié(e)s. Ce n'est pas pour rien que le Code du travail luxembourgeois établit des règles obligatoires en matière de temps de travail, de temps de pause et de temps de repos. Ainsi, la loi luxembourgeoise définit un temps de repos de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et la journée de travail suivante. Cependant, dans l'enquête QoW de cette année, 8 % des travailleurs et travailleuses du Luxembourg indiquent ne pas respecter ce temps de repos tous les jours ou plusieurs fois par semaine. À l'inverse, plus de la moitié (53 %) déclare avoir toujours

plus de 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la journée de travail suivante. 32 % également indiquent qu'il ne leur arrive que rarement de ne pas pouvoir respecter le temps de repos légalement prescrit.

Il arrive particulièrement fréquemment (tous les jours ou plusieurs fois par semaine) aux managers et cadres dirigeants (14 %) d'avoir moins de 11 heures de repos entre deux journées de travail. Cela concerne également les salarié(e)s travaillant beaucoup (plus de 46 heures de travail par semaine : 13 %). Il n'y a en revanche pratiquement pas de différence selon que les salarié(e)s appartiennent ou non à un syndicat (respectivement 7 % et 8 %).

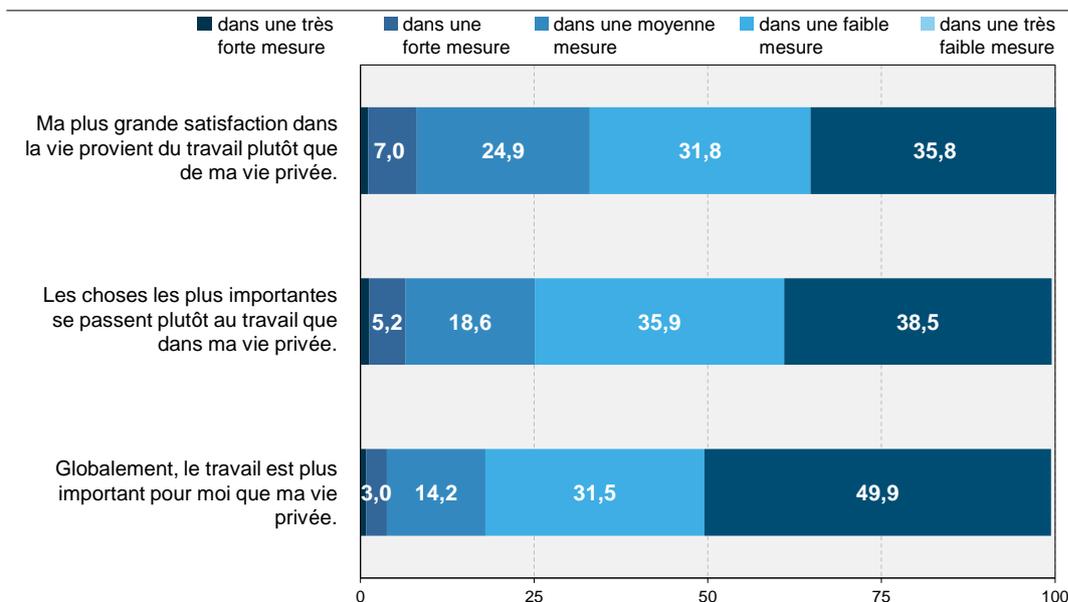
5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. L'influence réciproque et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ont régulièrement fait l'objet de questions dans l'enquête QoW et ont été encore approfondies en 2023.

5.1 Importance du travail et de la vie privée

Tout d'abord, une série de trois questions a abordé l'importance accordée à la vie professionnelle dans la vie en général, et la place qu'elle occupe ou qu'on lui accorde par rapport à la vie privée en particulier (cf. figure 37). Comme cela se voit clairement ci-dessous, seule une minorité des salarié(e)s du Luxembourg accorde au travail une place centrale dans sa vie ou une place plus importante que sa vie privée. Ainsi, seulement 4 % des personnes interrogées sont d'accord dans une (très) forte mesure avec l'affirmation « globalement, le travail est plus important pour moi que ma vie privée ». 7 % des personnes interrogées se sentent concernées par l'affirmation « ma plus grande satisfaction dans la vie provient du travail plutôt que de ma vie privée », et presque autant de personnes adhèrent à l'idée selon laquelle « les choses les plus importantes se passent plutôt au travail que dans ma vie privée ». En revanche, deux tiers des personnes interrogées sont en désaccord avec l'affirmation portant sur la place centrale du travail dans la vie, et trois-quarts réfutent l'idée d'accorder la priorité au travail par rapport à la vie privée.

Figure 37 Affirmations sur l'importance du travail et de la vie privée



Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Base: 2.732 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Par ailleurs, il convient de citer deux groupes de personnes pour lesquelles le travail est prioritaire sur la vie privée dans des proportions supérieures aux autres. D'une part les managers et cadres dirigeants, qui sont 8 % à trouver le travail plus important que

la vie personnelle, et 11 % à considérer que la vie professionnelle est plus satisfaisante. De plus, 14 % des personnes de ce groupe estiment que les choses les plus importantes de leur vie se passent plutôt au travail. D'autre part, les célibataires sans enfant accordent davantage d'importance au travail qu'à la vie privée, puisque pour 8 % d'entre eux, le travail est plus important, et pour 12 %, il est plus satisfaisant que la vie personnelle. En outre, 13 % des personnes de ce groupe considèrent que les choses les plus importantes de leur vie se passent plutôt au travail.

Par ailleurs, un résultat ressort clairement dans la catégorie professionnelle des conducteurs d'installations et de machines, et des monteurs, qui sont plus nombreux que la moyenne à considérer le travail comme plus important (6 %, 10 % et 13 % à chacune des questions mentionnées ci-dessus). Les salarié(e)s ayant des horaires de travail flexibles et de longues journées de travail, et/ou avec de nombreux jours de travail le soir, la nuit ou le week-end, pensent plus souvent que la moyenne que leur vie professionnelle est plus importante que leur vie privée.

5.2 Conciliation vie professionnelle et vie privée

Comme on l'a vu, bien que le nombre de personnes accordant plus d'importance au travail qu'à la vie privée soit globalement faible, une part significativement élevée des salarié(e)s rencontre visiblement des difficultés à concilier travail et vie privée de façon satisfaisante. Ce rapport à la conciliation de ces deux aspects de la vie est régulièrement étudié depuis le début de l'enquête QoW.

En 2023, 50 % des personnes interrogées indiquent n'avoir « jamais » ou « rarement » eu de problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Ce chiffre est ainsi cette année remonté au niveau de celui de 2020, après une baisse ces deux dernières années, où le chiffre le plus faible depuis le début des enquêtes QoW avait même été relevé (cf. tableau 4). Dans l'ensemble donc, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est jugée de façon plus négative ces dernières années qu'au début des enquêtes QoW.

Ces résultats sont confirmés par une autre question sur l'équilibre entre travail et vie privée, une question qui est aussi posée depuis le début de l'enquête QoW. Il a en effet été demandé à quel point il était difficile de réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée. Pour moins de la moitié (45 %), cela est peu difficile voire pas du tout, tandis que pour un peu moins d'un cinquième (19 %), cela est difficile voire très difficile. Plus d'un tiers (36 %) a choisi la catégorie de réponse intermédiaire, que l'on peut traduire comme « parfois facile, parfois difficile ». Au lancement de l'enquête en 2014, ils étaient en revanche près de deux tiers (65 %) à indiquer n'avoir aucun problème de conciliation, tandis qu'un dixième évoquait une situation compliquée. Ici aussi, des problèmes apparaissent donc au fil des ans pour une plus grande partie des personnes interrogées.

Depuis 2016, les salarié(e)s ont été interrogés chaque année sur la présence ou non de conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle. Ici aussi, l'évolution annuelle montre une baisse importante du nombre de personnes pour qui il est facile de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En 2016, 70 % des salarié(e)s indiquaient ne vivre rarement voire jamais de conflits entre ces deux aspects de la vie. Les années suivantes, ce nombre est passé à environ 60-62 %

(de 2017 à 2019), avant de rebaisser encore pour atteindre 54 % (2020 et 2021). Dans les enquêtes QoW plus récentes, seulement un peu plus de la moitié des personnes interrogées (53 % en 2023) déclare que l'absence de conflits entre vie professionnelle et vie privée est la norme.

En 2023, les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine ont bien plus souvent des problèmes de conciliation que les autres (31 %, contre 13 % à 17 %) ainsi que des difficultés à répondre aux exigences de la vie privée et à celles de la vie professionnelle (24 % contre de 8 à 12 % pour les autres salarié(e)s). Si l'on analyse les catégories professionnelles, les managers et cadres dirigeants (26 %), ainsi que les personnes travaillant dans les services directs et la vente (24 %) sont ici davantage concernés que la moyenne par les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle (respectivement 23 % et 20 %).

Tableau 4 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée - évolution annuelle

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Travail et vie privée difficiles à concilier	69,6	64,9	62,8	58,2	59,6	56,9	51,1	48,1	45,4	50,3
Conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle	-	-	69,5	59,6	62,0	60,4	53,5	54,3	51,1	53,1

Questions : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? »

« À quelle fréquence surviennent des conflits entre les nécessités du travail et celles de votre vie personnelle ? »

Seules les réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » sont représentées

Source : Quality of Work Luxembourg 2014-2023 ; calculs propres.

5.3 Influence réciproque du travail sur la vie privée

Au total, 23 % des personnes interrogées considèrent que leur vie personnelle est perturbée par le travail, et 25 % ajoutent négliger leurs besoins personnels du fait des exigences de leur travail. 22 % estiment devoir renoncer à des activités personnelles importantes car elles passent trop de temps au travail. Ici aussi, les managers et cadres dirigeants (38 %, 38 %, 39 %), ou les salarié(e)s occupant une position du supérieur hiérarchique (35 %, 31 %, 30 %) sont plus souvent que la moyenne d'accord avec ces affirmations. Mais les personnes travaillant dans les services directs et la vente font également souvent état de telles difficultés (32 %, 30 %, 38 %), tandis que 30 % des conducteurs d'installations et de machines et des monteurs renoncent à des activités importantes car ils passent trop de temps au travail.

À l'inverse, seule une toute petite partie des salarié(e)s considère que son travail est perturbé par des activités ou des circonstances personnelles. Seulement 4 % des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation « mon travail est perturbé par tout ce qui se passe dans ma vie privée » dans une (très) forte mesure, tandis que 80 % se sentent peu concernés voire pas du tout à la lecture de cette phrase. Encore moins de salarié(e)s (3 %) déclarent qu'ils accorderaient plus de temps à leur travail s'ils n'avaient pas autant de choses à régler dans leur vie privée. Et une proportion de salarié(e)s encore plus faible (1,5 %) rencontre des difficultés à accomplir son travail parce qu'ils sont occupés à gérer des choses personnelles au travail. Dans l'ensemble, la grande majorité des salarié(e)s du Luxembourg ne semble pas être tributaire de difficultés dans la vie privée qui influenceraient leur vie professionnelle.

Néanmoins, 11 % des personnes interrogées télétravaillant tous les jours, indiquent avoir une productivité moindre à cause des circonstances de leur vie personnelle. Le télétravail joue donc ici un rôle de différenciateur. Les personnes élevant seules un ou des enfants (3 %) et/ou les personnes ayant trois enfants ou plus (2 %) ont tendance à évoquer plus souvent que la moyenne (1,5 %) des difficultés à réaliser leur travail parce qu'elles sont occupées à régler des choses personnelles.

La vie privée n'entrave toutefois en aucun cas la vie professionnelle, puisqu'elle semble plutôt agir comme un moteur. Ainsi, plus de la moitié des personnes interrogées (53 %) font état d'une bonne humeur au travail parce tout va bien dans leur vie personnelle, tandis que cela ne joue aucun rôle ou presque pour près de 17 % d'entre elles. Une proportion encore plus élevée de salarié(e)s (60 %) considère dans une (très) forte mesure que leur vie privée leur donne de l'énergie pour effectuer leur travail, et la moitié des personnes interrogées (50 %) pense que leur vie privée leur permet de se reposer et de se préparer mentalement à la prochaine journée de travail.

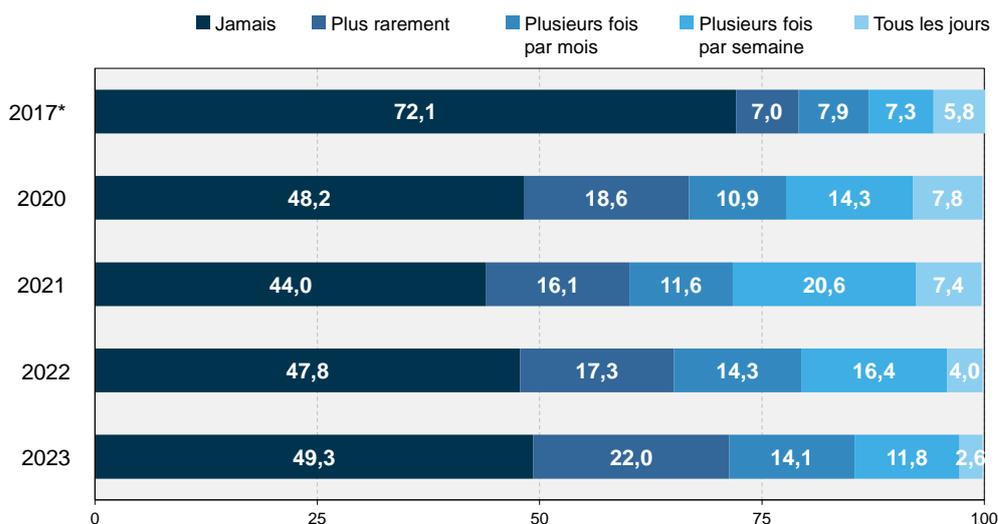
Parfois, pour parvenir à bien concilier (ou séparer) la vie privée et la vie professionnelle, il peut être nécessaire, ou tout du moins utile, d'interrompre l'activité professionnelle pour gérer des problèmes personnels ou familiaux. Cette année encore (tout comme l'année précédente), l'enquête prévoyait une question sur la difficulté pour les salarié(e)s, de prendre une heure de libre sur leur temps de travail pour gérer ce genre de situations. L'évaluation des personnes interrogées varie, puisque pour environ un tiers (26 %), cela serait difficile, tandis que pour plus de la moitié (55 %), cela ne poserait aucun problème. Enfin, un cinquième (19 %) est indécis sur cette question.

31 % des femmes déclarent rencontrer des difficultés à prendre une heure pour gérer des problèmes personnels ou familiaux, soit bien plus que les hommes (23 %). Par ailleurs, l'activité exercée joue un rôle important, car dans certains métiers, il est compliqué de quitter son poste temporairement et d'interrompre son travail. Cela concerne particulièrement les personnes travaillant dans les services directs et la vente (49 %), ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (38 %), qui sont donc nombreux à considérer qu'il est difficile de se libérer une heure. À l'inverse, cela est plus facile à mettre en place pour les managers et les cadres dirigeants ainsi que pour les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, qui ne sont respectivement que un cinquième et un quart (20 % et 22 %) à déclarer avoir ce genre de problème.

5.4 Recours au télétravail

Dans l'ensemble, le marché du travail luxembourgeois est divisé sur le thème du télétravail : près d'un tiers (29 %) des salarié(e)s travaille au moins plusieurs fois par mois de la maison, et 14 % le font même plusieurs fois par semaine. De plus, une petite partie (3 %) déclare qu'il est la règle dans l'entreprise de travailler hors du bureau. À l'inverse, plus de deux tiers (71 %) ne travaille presque jamais de la maison. Le nombre de personnes en télétravail est bien inférieur à celui de 2020, où 22 % des salarié(e)s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison. C'est en 2021 que le chiffre le plus élevé a été relevé concernant le recours au télétravail. Cette année-là, près d'un tiers des salarié(e)s travaillait plusieurs fois par semaine voire tous les jours depuis la maison (28 %). Depuis ce record, les chiffres baissent à nouveau (cf. figure 38). Le chiffre de cette année est revenu à un niveau similaire à celui de 2017, même si le chiffre de 2017 n'est pas tout à fait comparable car il discriminait les réponses d'une autre manière.¹⁵

Figure 38 Évolution annuelle du recours au télétravail



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: À mon propre domicile (télétravail)?
 Données en pour cent; Base: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732
 Remarque : en 2018 et 2019, la question n'a pas été posée.
 *Les valeurs de 2017 ne sont que partiellement comparables, car un autre filtrage avait été effectué à l'époque.

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

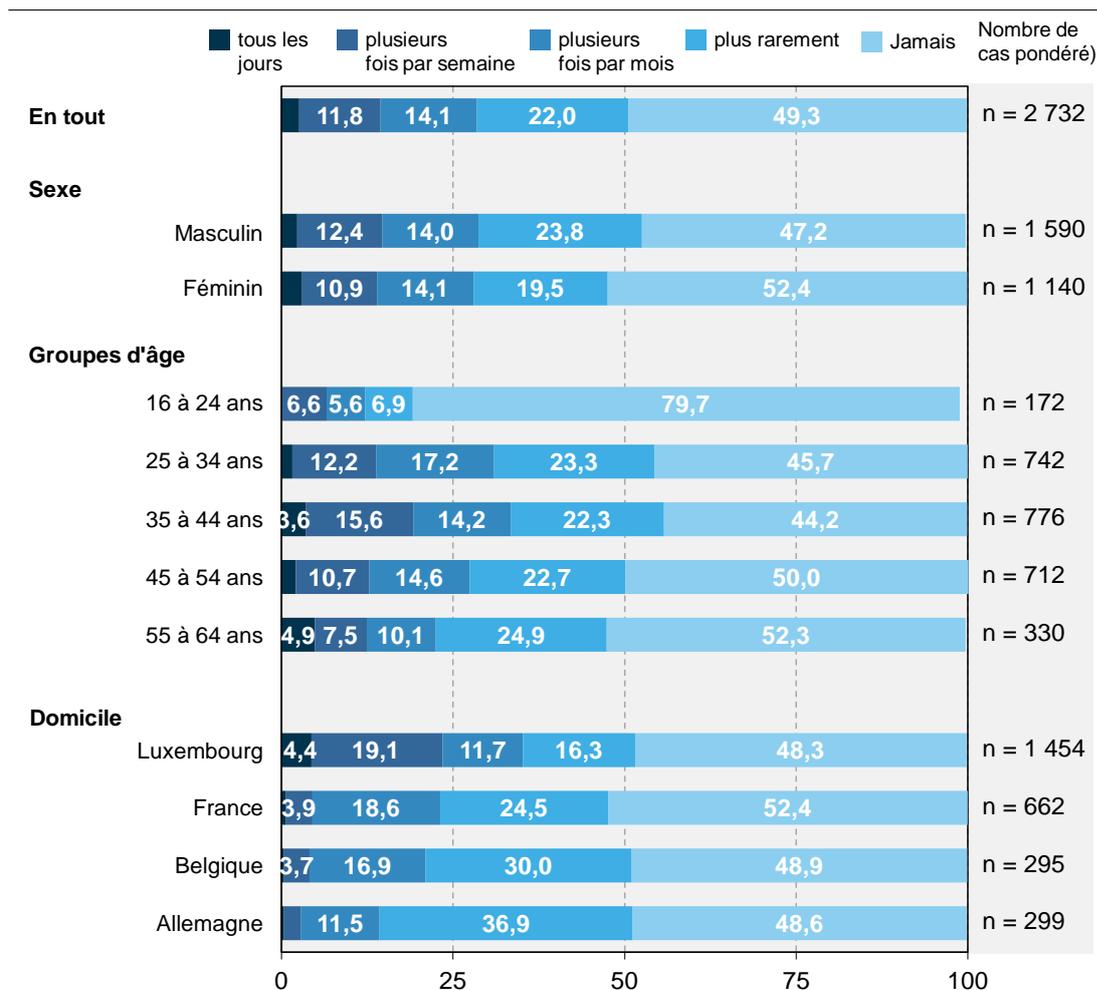


Tout comme les années précédentes, des spécificités intéressantes apparaissent dans l'enquête de cette année pour plusieurs sous-catégories (cf. figure 39). Bien que pour la plupart des travailleurs frontaliers, le trajet domicile-travail est plus long en temps et en kilomètres que pour les employés résidant au Luxembourg (cf. chapitre 1.1), les travailleurs frontaliers font plus rarement du télétravail. Ainsi, 24 % des salarié(e)s vivant au Luxembourg exercent leur activité depuis leur domicile plusieurs jours par semaine, alors que ces proportions varient entre 3 % (frontaliers allemands) et 5 %

¹⁵ Dans l'enquête de 2017, la question n'a été posée qu'aux personnes ayant précédemment indiqué qu'elles travaillaient parfois en dehors des locaux de l'employeur. Toutes les personnes qui répondaient non avaient été placées dans la catégorie « jamais » à la question du recours au télétravail. À partir de 2020, cette question a été posée à tout le monde

(frontaliers français). Cela peut notamment être lié au statut professionnel, puisqu'environ 28 % des fonctionnaires, qui habitent en majorité au Luxembourg (92 %), travaillent plusieurs fois par semaine en télétravail. Ils ne sont en revanche que 13 % chez les salariés(e)s, dont seulement environ la moitié réside au Luxembourg (48 %).

Figure 39 Télétravail I

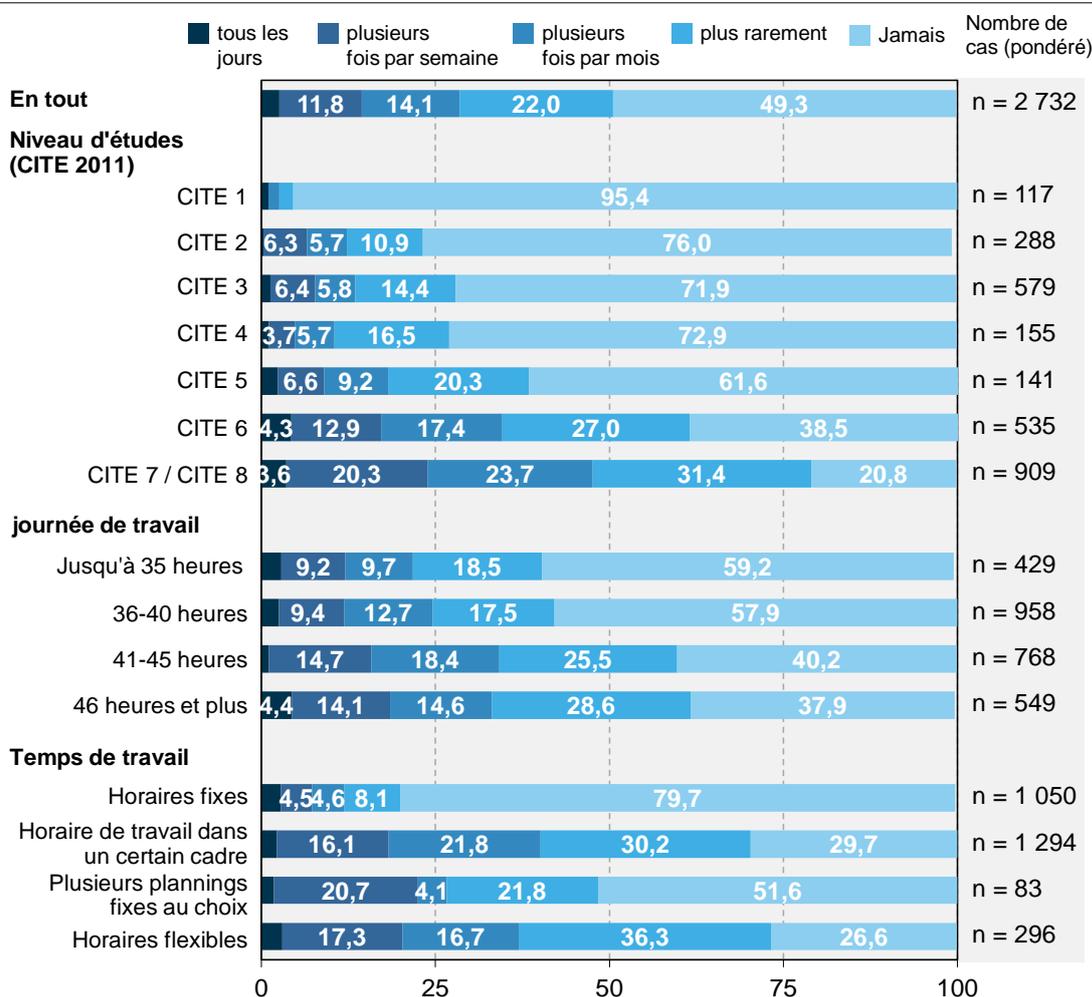


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Le télétravail est clairement lié au niveau de formation des salarié(e)s (cf. figure 40), lequel définit également le type d'activité exercée dans une certaine mesure (voir ci-dessous). Plus le niveau de formation augmente, plus le télétravail augmente également. Les salarié(e)s sans formation professionnelle (CITE 1) sont par exemple 1 % à télétravailler (non représenté sur la figure), tandis que les salarié(e)s ayant un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3) sont 8 %, et ceux ayant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5) sont 9 %. Parmi les salarié(e)s les plus qualifiés, le nombre de personnes en télétravail plusieurs fois par semaine atteint même 17 % (CITE 6) et 24 % (CITE 7 et 8).

Figure 40 Télétravail II



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

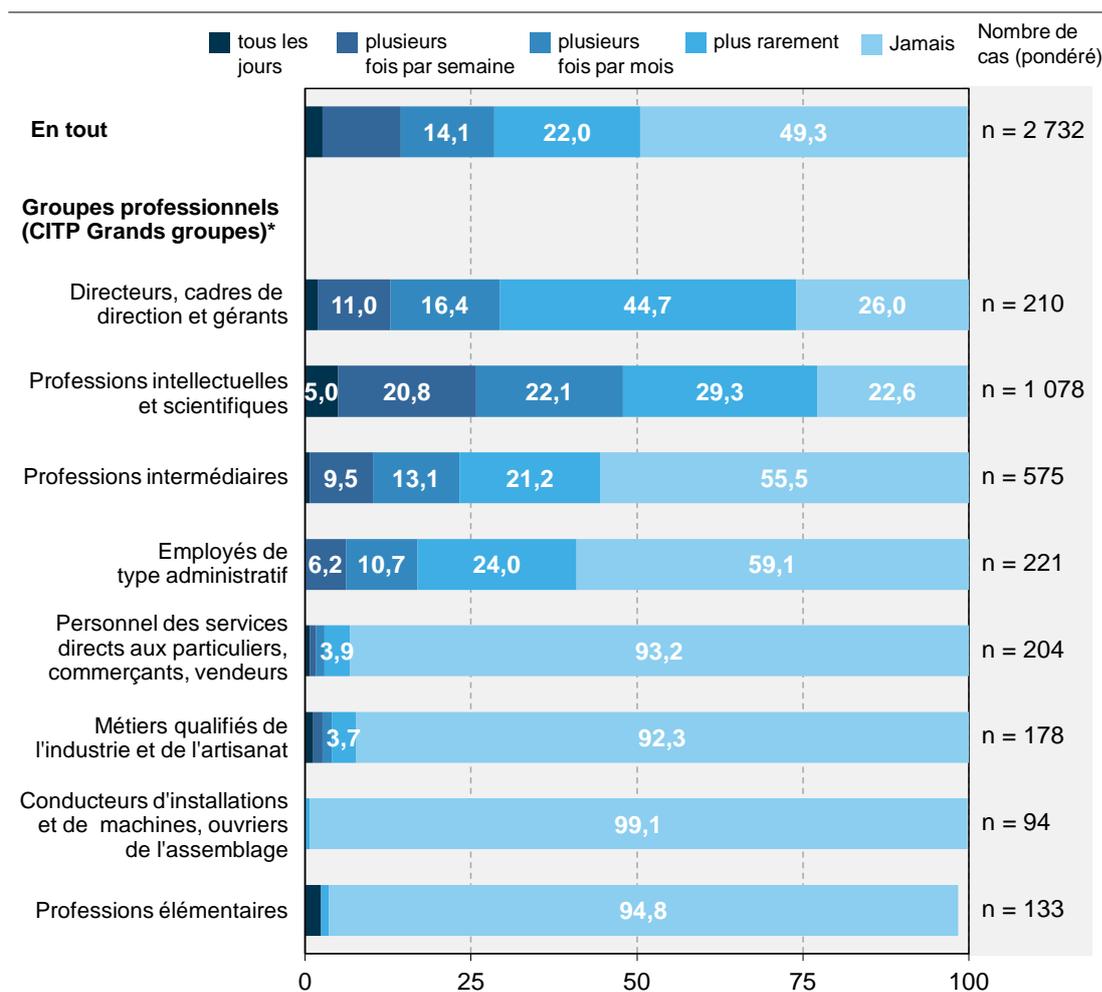
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Si le nombre de salarié(e)s étant (parfois) en télétravail diffère selon le niveau de formation, il varie également selon la catégorie professionnelle (cf. figure 41). Ainsi, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont bien plus nombreux à

déclarer télétravailler plusieurs fois par semaine (26 %). À l'inverse, ce n'est pratiquement jamais le cas pour les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que pour les salarié(e)s des services directs et de la vente et des professions élémentaires, dont l'activité est caractérisée par une charge physique : ils ne sont ainsi que de 1 à 3 % à déclarer être en télétravail plusieurs fois par semaine.

Figure 41 Télétravail III



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées
 *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

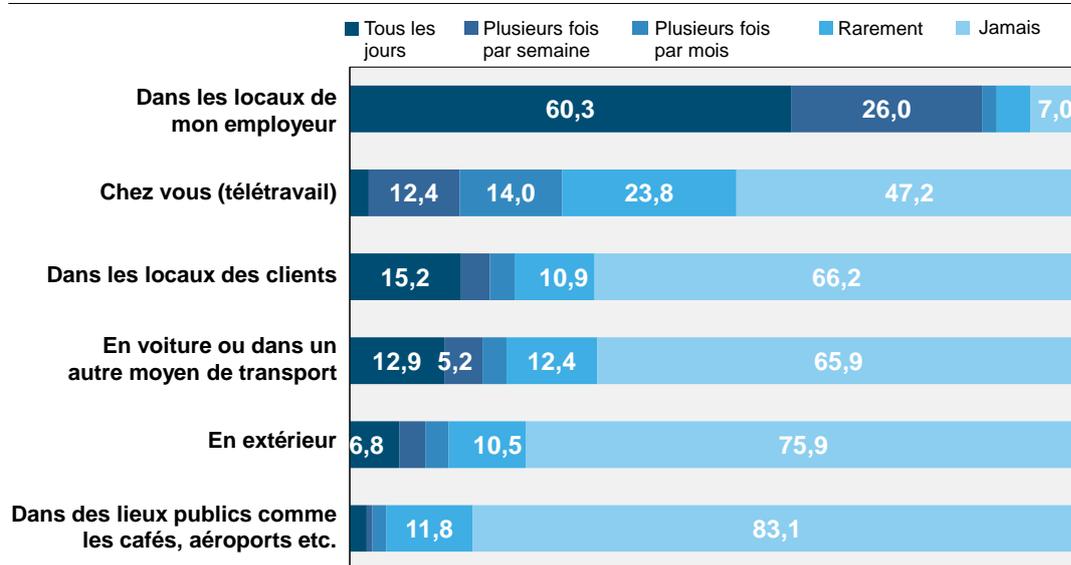
Les conditions de travail ont également un effet sur le recours au télétravail. Si 12 % des personnes travaillant jusqu'à 40 heures par semaine télétravaillent souvent, la proportion est de 16 % chez les salarié(e)s travaillant entre 41 et 45 heures par semaine, et de près d'un cinquième (19 %) chez ceux travaillant 46 heures ou plus.

D'après les résultats de l'enquête, le statut familial n'a en revanche aucun effet sur le fait d'exercer ou non son activité depuis son domicile. Quasiment autant de personnes en couple (15 %) que de célibataires (13 %) sont en télétravail plusieurs fois par semaine. De même concernant la présence ou non d'enfants dans le foyer : le télétravail concerne toujours 15 % des personnes interrogées dans chacun de ces deux sous-groupes.

Une question concrète a également été posée concernant la répartition du temps souhaitée entre travail au bureau et télétravail. Un tiers (31 %) déclare d'une façon générale que leur activité ne peut pas être réalisée à la maison. Même si la question a été repensée et reformulée cette année, ce chiffre correspond plus ou moins à celui obtenu lors des enquêtes des années précédentes (29 % en 2020, 36 % en 2021, 33 % en 2022). Si l'on pose la question uniquement aux personnes dont l'activité pourrait être éventuellement ou parfois exercée depuis leur domicile, seulement 6 % déclarent vouloir faire uniquement du télétravail. À l'inverse, un cinquième (18 %) souhaiterait travailler uniquement au bureau. La plupart des personnes interrogées privilégient toutefois un mélange des deux. Ainsi, un tiers (36 %) aimerait passer moins de la moitié de son temps en télétravail, et 40 % aimerait y passer la moitié du temps ou plus.

Même si une partie des personnes interrogées travaille souvent de la maison, l'entreprise reste le principal lieu de travail : 86 % des salarié(e)s du Luxembourg travaillent tous les jours ou plusieurs fois par semaine dans les locaux de leur employeur, et de nombreuses personnes travaillent également dans un autre lieu de travail que celui de l'employeur (cf. figure 42).

Ainsi, environ un cinquième (18 %) des personnes interrogées travaille au moins plusieurs jours par semaine dans les locaux des clients, et 10 % travaillent parfois ou tout le temps en extérieur. Une partie des salarié(e)s travaille même dans les transports, comme le bus ou le train (19 %). Le fait de travailler dans des lieux publics, comme des cafés ou des aéroports, ne concerne en revanche qu'une toute petite partie des travailleuses et travailleurs du Luxembourg (3 %).

Figure 42 Fréquence du travail dans différents endroits

Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail...?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <5 sont cachées; Base: 2.732 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

5.5 Activités en dehors du travail

Il existe de nombreuses activités de loisirs permettant de compenser le temps passé au travail. Environ 5 % des salarié(e)s ont souvent, c'est-à-dire tous les jours ou plusieurs fois par semaine, une activité bénévole ou caritative. 12 % encore consacrent plusieurs moments par mois à ce type d'activité. Dans ce domaine, les hommes sont en moyenne un peu plus actifs que les femmes si l'on observe le nombre de personnes qui ne participent jamais à une activité bénévole. Concernant cette catégorie de réponse (« jamais »), il apparaît que le volontariat est plus développé dans les foyers sans enfant ou avec peu d'enfants, chez les personnes ayant un faible niveau de formation, et parmi les personnes exerçant une profession élémentaire ou travaillant dans les services directs et la vente.

Par rapport à d'autres activités bénévoles, c'est concernant l'engagement dans des activités militantes ou syndicales que l'on relève les taux de participation les plus faibles. 82 % des travailleurs luxembourgeois ne sont pas du tout engagés politiquement ni syndicalement, tandis que 13 % ne le sont que rarement. En réalité, très peu de personnes sont actives dans ce domaine (environ 3 % plusieurs fois par semaine ou par mois). Les différences entre les hommes et les femmes sont ici minimes, bien que dans l'ensemble, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer ne jamais participer à des activités militantes ou syndicales. D'après ces résultats, l'engagement politique n'attire donc qu'un petit groupe de personnes.

Contrairement aux activités sociales, une majorité des personnes interrogées réalise des tâches domestiques et des tâches liées à la famille. Ainsi, 75 % des personnes interrogées cuisinent et participent aux tâches domestiques tous les jours ou plusieurs fois par semaine. Mais en ce qui concerne les réponses dans ce domaine, la répartition

traditionnelle des rôles saute aux yeux : si 86 % des femmes prennent en charge ces activités plusieurs fois par semaine, les hommes ne sont que 66 % à le faire.

En ce qui concerne l'éducation et la garde des enfants en revanche, les différences sont minimales entre les sexes. Avec 30 %, la proportion d'hommes prenant en charge l'éducation et la garde des enfants tous les jours ou plusieurs fois par semaine est aussi nombreuse que celles des femmes (32 %). Par ailleurs, près de 48 % des salarié(e)s ne sont jamais confrontés à des tâches liées à l'éducation et à la garde des enfants/petits-enfants. Ces chiffres varient toutefois fortement selon la présence ou non d'enfants mineurs dans le foyer. Ainsi, parmi les personnes ayant des enfants, 58 % réalisent ces tâches plusieurs fois par semaine ou tous les jours. Chez les personnes n'ayant pas d'enfants, ce chiffre tombe à 3 %.

La garde et les soins de proches âgés ou handicapés sont également supportés en majorité par les femmes : 7 % des salarié(e)s doivent souvent gérer ce genre de tâches (tous les jours ou plusieurs fois par semaine), mais cela ne concerne que 5 % des hommes contre 9 % des femmes. Si l'on analyse le sous-groupe incluant toutes les personnes prenant souvent (tous les jours ou plusieurs fois par semaine) en charge la garde et les soins de proches âgés ou handicapés (14 % au total), les différences entre les hommes et les femmes sont encore plus nettes en ce qui concerne le « travail familial », puisqu'avec 17 % des femmes et 12 % des hommes, l'écart est de 5 points.

6 Satisfaction au travail et perspectives

Quelle influence ont les conditions de travail sur l'évaluation subjective du travail ? Le chapitre ci-dessous va maintenant aborder en détail les aspects liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et du salaire, ainsi que vis-à-vis des possibilités personnelles d'évolution.

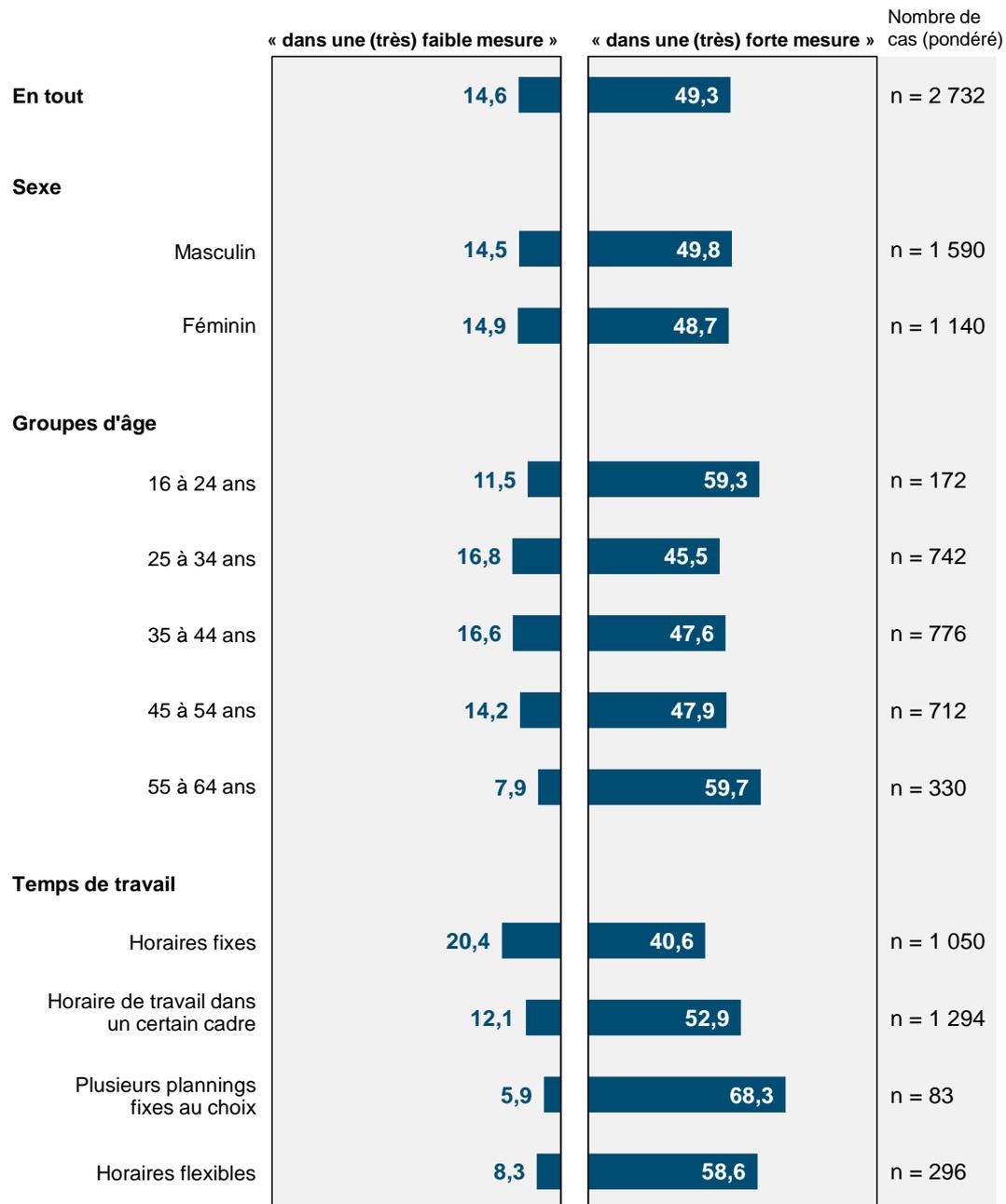
6.1 Aspects de la satisfaction au travail

L'enquête commence par évaluer la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement. Cette année, moins de la moitié des personnes interrogées sont satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure. De plus, 15 % déclare que la satisfaction au travail ne les concerne que dans une (très) faible mesure (cf. figure 43). Les différences entre les hommes et les femmes sont minimes sur cette question. Si l'on observe les différents groupes d'âge cependant, le groupe d'âge moyen (25-54 ans) est le moins satisfait (de 46 à 48 %), tandis que les plus jeunes (16-24 ans) et les plus âgés (plus de 55 ans) sont à l'inverse bien plus satisfaits de leur situation au travail (respectivement 59 % et 60 %).

Le type d'horaires de travail est un facteur décisif de la satisfaction au travail. Ainsi, les personnes ayant des horaires de travail flexibles sont souvent (très) satisfaites de leur travail (59 %), alors que les personnes ayant des horaires de travail fixes le sont bien moins (41 %).

Les valeurs de satisfaction varient également en fonction de la catégorie professionnelle (cf. figure 44). Les managers, les cadres dirigeants, et les employés administratifs, sont les catégories professionnelles les plus satisfaites, avec une part de 54 % de personnes étant satisfaites de leur travail « dans une (très) forte mesure ». Les salarié(e)s des professions intellectuelles, scientifiques, et intermédiaires sont, avec 51 %, plus satisfaits que la moyenne. Cela n'est pas le cas des salarié(e)s des professions élémentaires et des conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, puisque les premiers sont seulement 33 % à être satisfaits, et les derniers 38 %.

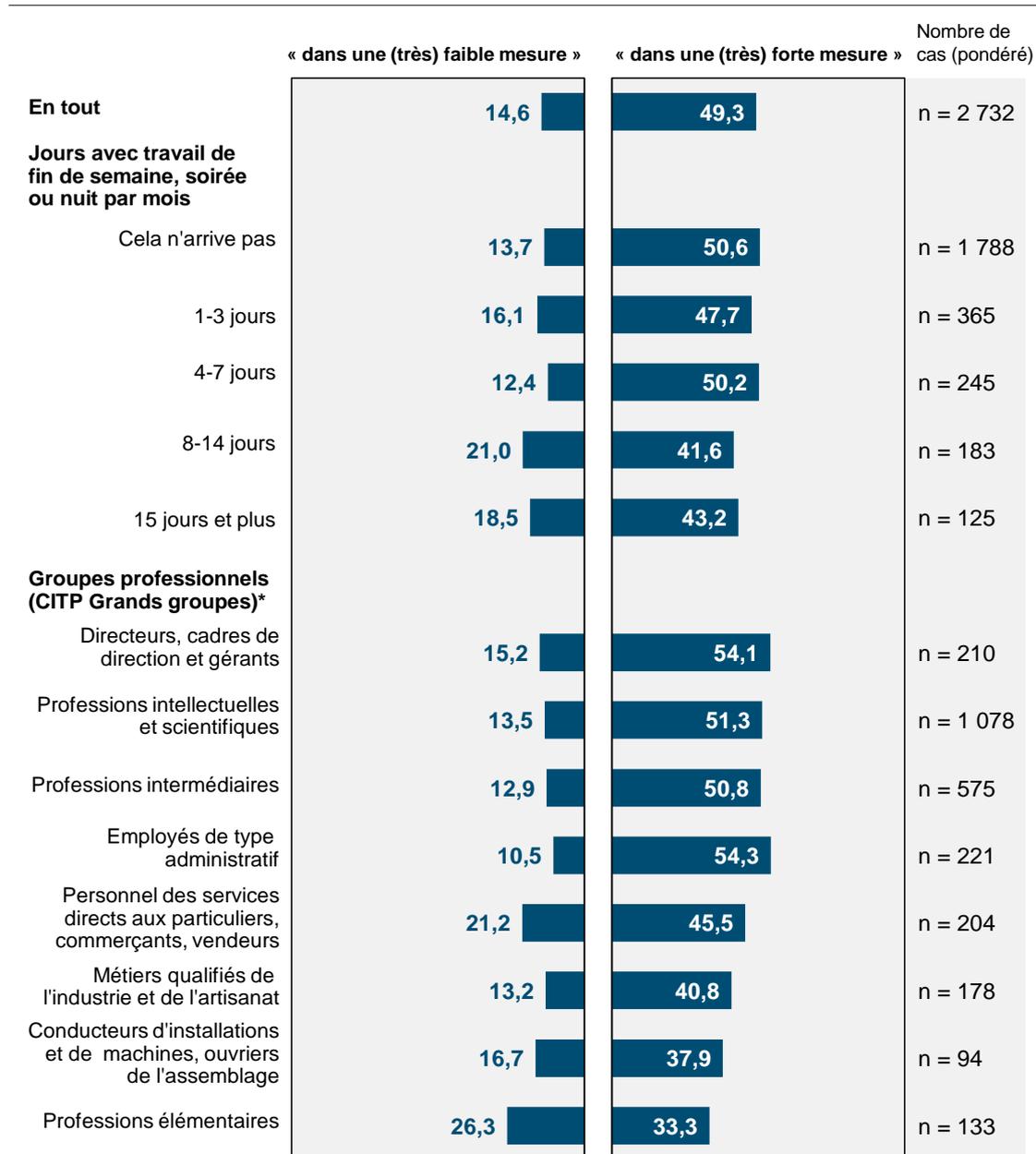
Figure 43 Satisfaction vis-à-vis du travail I



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Figure 44 Satisfaction vis-à-vis du travail II



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Si l'on observe l'évolution annuelle, on voit que la satisfaction vis-à-vis du travail a fortement baissé au fil des ans. Au lancement de l'enquête en 2014, et les années qui suivirent jusqu'en 2017, il y avait toujours environ de 61 à 63 % des personnes interrogées qui étaient satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure, alors que la part de personnes insatisfaites (satisfaction dans une (très) faible mesure) était très basse (cf. figure 45). À partir de 2018, le nombre de personnes satisfaites commence à diminuer de façon significative, malgré une légère reprise en 2019 (56 % de personnes satisfaites). Par la suite, ce chiffre a continué à baisser, et stagne désormais depuis 2021, avec un peu moins de la moitié (49 %) des personnes interrogées étant satisfaites de leur travail.

Figure 45 Évolution annuelle de la satisfaction globale au travail



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Toujours concernant la satisfaction au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. En ce qui concerne l'ambiance au travail, plus de la moitié (54 %) des personnes interrogées en sont satisfaites, contre 15 % insatisfaites. Parmi les différentes catégories professionnelles, ce sont les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique qui semblent les plus satisfaites (58 %), ainsi que les managers et cadres dirigeants (57 %). Chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs, ils ne sont en revanche que 43 % à être satisfaits de l'ambiance au travail, un chiffre qu'on retrouve également chez les salarié(e)s des professions élémentaires. Tout comme les années précédentes, les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (moins de 4 ans) sont plus satisfaites (59 %) que les salarié(e)s ayant une grande ancienneté (de 49 % à 54 %).

Contrairement à la baisse de la satisfaction globale au travail observée au fil des ans, on ne relève pas de tendance claire concernant la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance au travail (cf. figure 46). En effet, lors de la première enquête en 2014, 55 % des salarié(e)s étaient satisfaits de l'ambiance au travail dans une (très) forte mesure. Les chiffres les plus faibles ont été relevés en 2018 et 2021, où la moitié des personnes interrogées (50 %) était de cet avis. Le plus haut niveau de satisfaction a été mesuré l'année dernière, puisqu'en 2022, 57 % des salarié(e)s étaient satisfaits de l'ambiance au travail dans une (très) forte mesure. Cela indique que l'évaluation de l'ambiance de travail dans son ensemble est soumise à des variations assez modérées, qui sont plutôt à mettre en relation avec les particularités de l'ensemble de la société des différentes années d'enquête. L'ambiance au travail ne semble pas avoir beaucoup changé au fil des ans pour la plupart des salarié(e)s. De plus, chaque année, 10 à 18 % des personnes interrogées évaluent l'ambiance à leur travail comme négative, ce chiffre ayant tendance à légèrement augmenter.

Figure 46 Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance au travail



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfaite de l'ambiance au travail ?
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

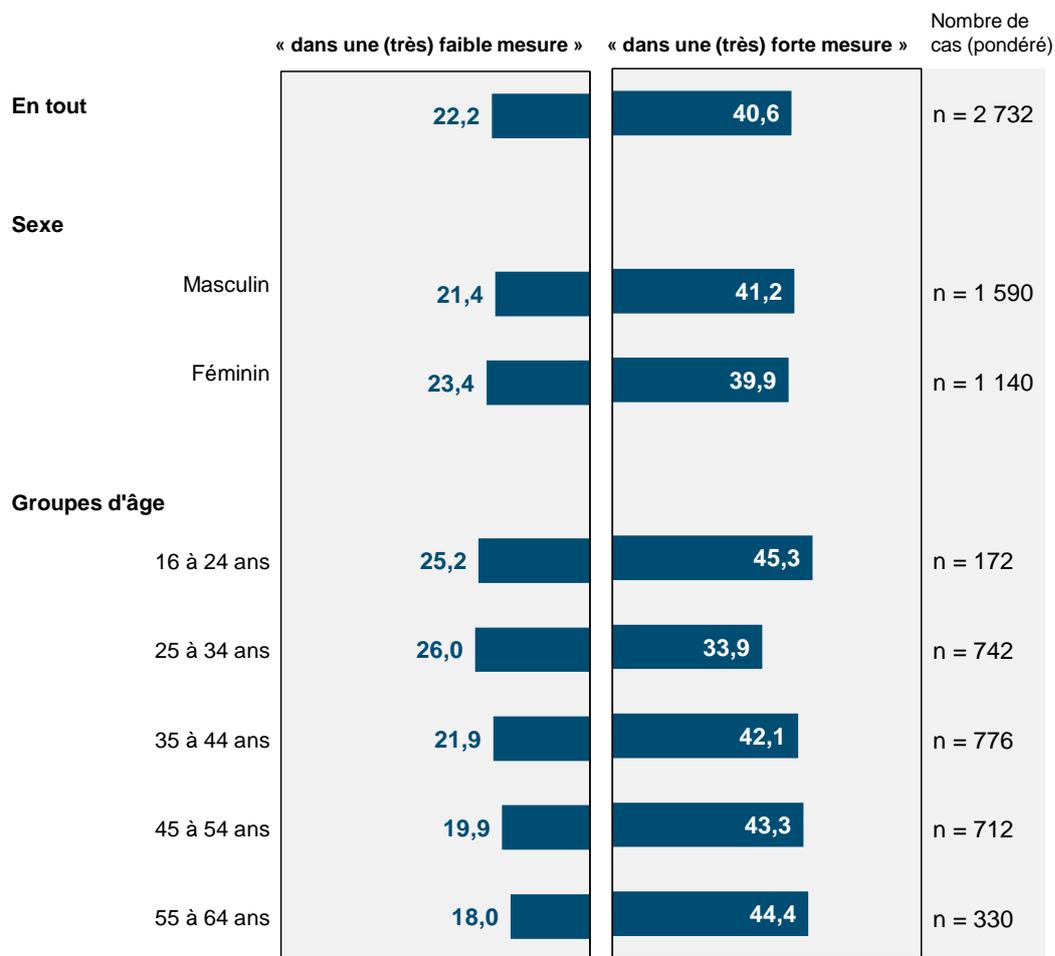
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). En 2023, relativement peu de travailleurs se déclarent satisfaits de ce dernier, du moins en comparaison avec les autres catégories de satisfaction recensées.. Cette année, 41 % des personnes interrogées déclarent être satisfaites de leur salaire actuel dans une (très) forte mesure. En revanche, un cinquième (22 %) ne l'est pas (cf. figure 47). Cette insatisfaction est exprimée à part quasiment égales par les hommes (21 %) et les femmes (23 %). De grandes différences apparaissent cependant en termes d'âge, bien que l'expérience professionnelle joue ici un grand rôle. Chez les plus jeunes jusque 34 ans, un quart (de 25 à 26 %) n'est pas satisfait de son salaire. Ce n'est que dans les groupes plus âgés que ce chiffre diminue progressivement, pour atteindre près d'un cinquième des personnes interrogées (de 18 à 22 %). Parmi les salarié(e)s étant satisfaits, les choses sont légèrement différentes, puisque dans le groupe d'âge le plus jeune, on retrouve davantage de personnes étant satisfaites de leur salaire dans une (très) forte

mesure que parmi le groupe d'âge des plus de 55 ans (44 %). Dans le même temps, avec 34 %, le niveau de satisfaction des 25-34 ans est bien inférieur à la moyenne.

Figure 47 Satisfaction vis-à-vis du salaire I



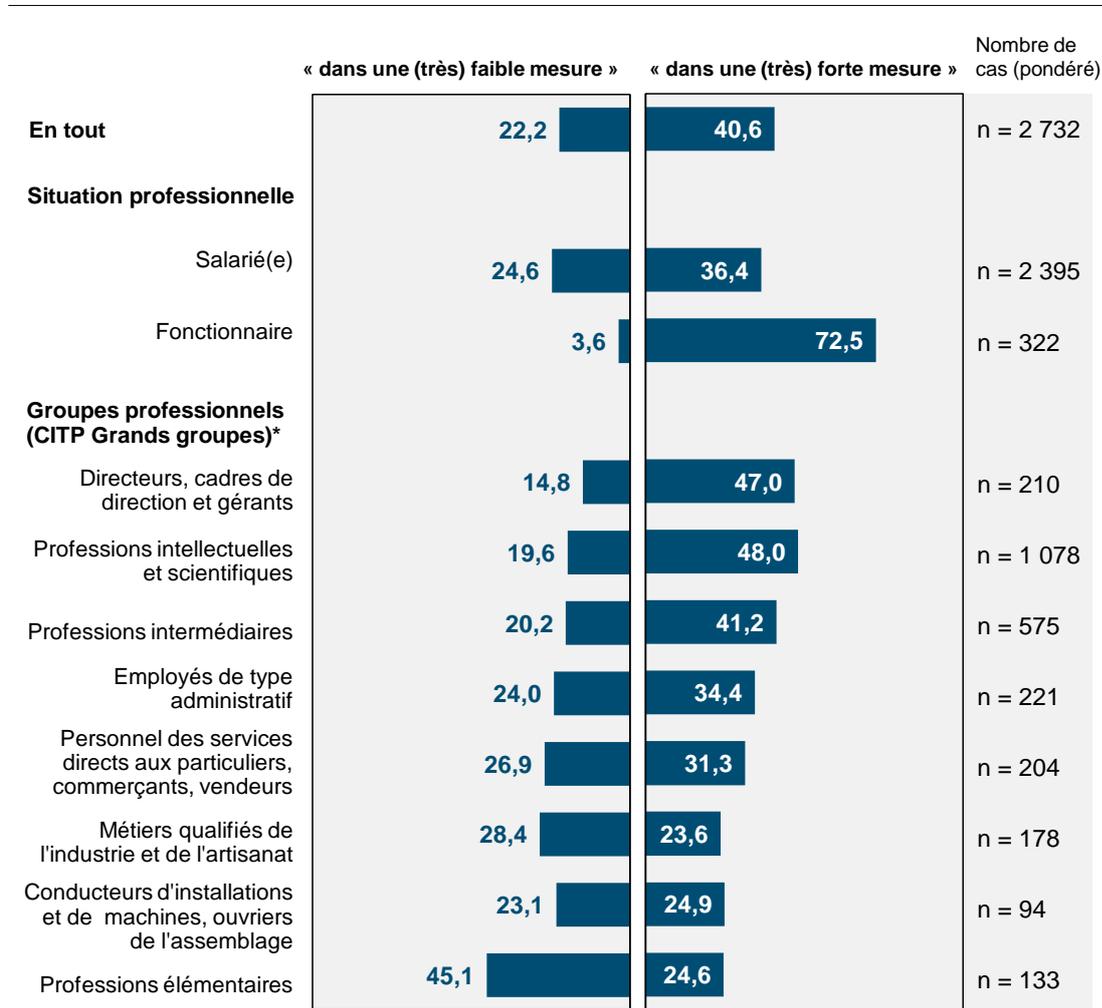
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction vis-à-vis du salaire varie fortement selon la catégorie professionnelle (cf. figure 48). Tout comme les années précédentes, ce sont les managers, les cadres dirigeants, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction (respectivement 47 % et 48 %). À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s des professions élémentaires et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (de 24 à 25 % de personnes satisfaites de leur salaire).

Figure 48 Satisfaction vis-à-vis du salaire II



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

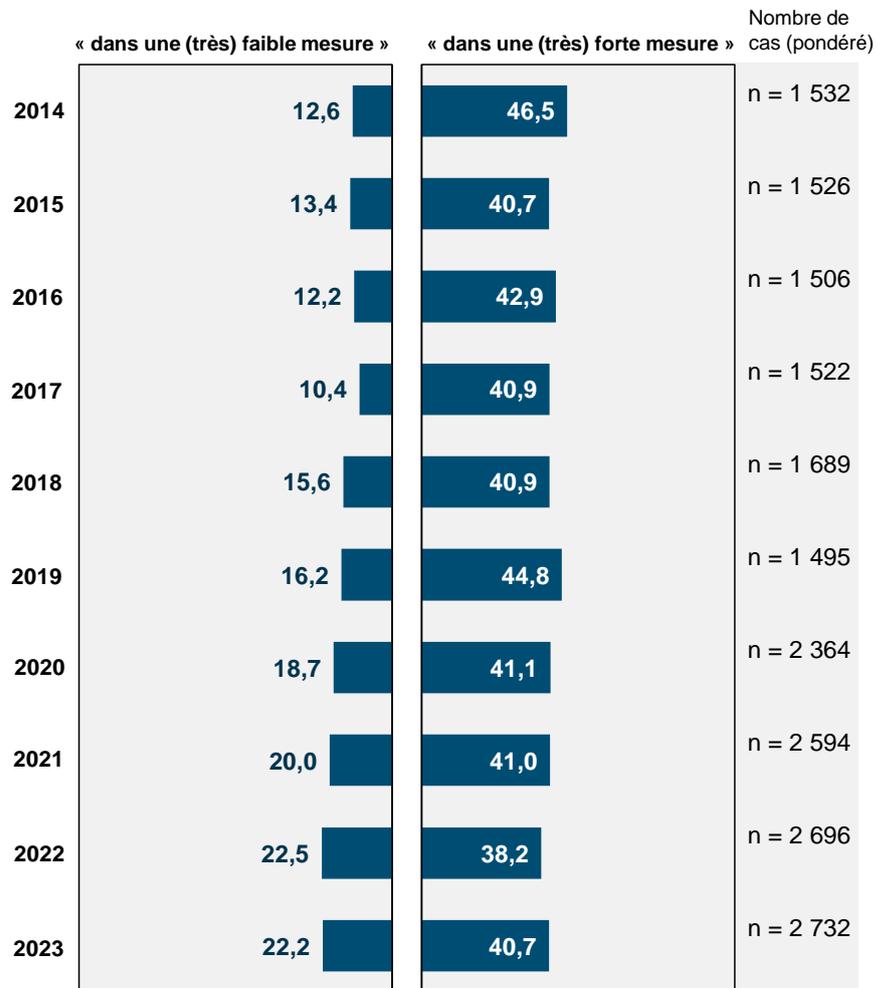
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Globalement, en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire, un phénomène intéressant apparaît au fil des années d'enquête : d'une part, le nombre de personnes insatisfaites de leurs salaires dans une (très) forte mesure augmente de façon presque constante au fil des ans (cf. figure 49). En effet, alors qu'au lancement de l'enquête (2014-2015), seulement un peu plus d'un dixième des personnes interrogées n'était clairement pas satisfait de son salaire (13 %), ils sont de 16 à 19 % entre 2018 et 2020. Dans les enquêtes les plus récentes, ce chiffre augmente de manière constante pour atteindre (plus d')un cinquième des personnes interrogées. Par ailleurs, le nombre de salarié(e)s satisfaits est resté extrêmement stable au fil des ans, hormis en 2014, 2016 et 2019, où les chiffres étaient plus élevés. Toutes les autres années, entre 38 et 41 % des personnes interrogées étaient satisfaites de leur salaire. Il semble donc y avoir au Luxembourg une base très stable de salarié(e)s étant satisfaits de leur

salaires, alors que le nombre de personnes insatisfaites augmente et que le nombre de personnes répondant « dans une moyenne mesure » diminue.

Figure 49 Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis du salaire



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail : l'évaluation de sa propre productivité. Le sentiment de fournir un effort et de recevoir de la reconnaissance et du respect pour cela, est important pour la perception de son travail comme étant utile et ayant du sens.

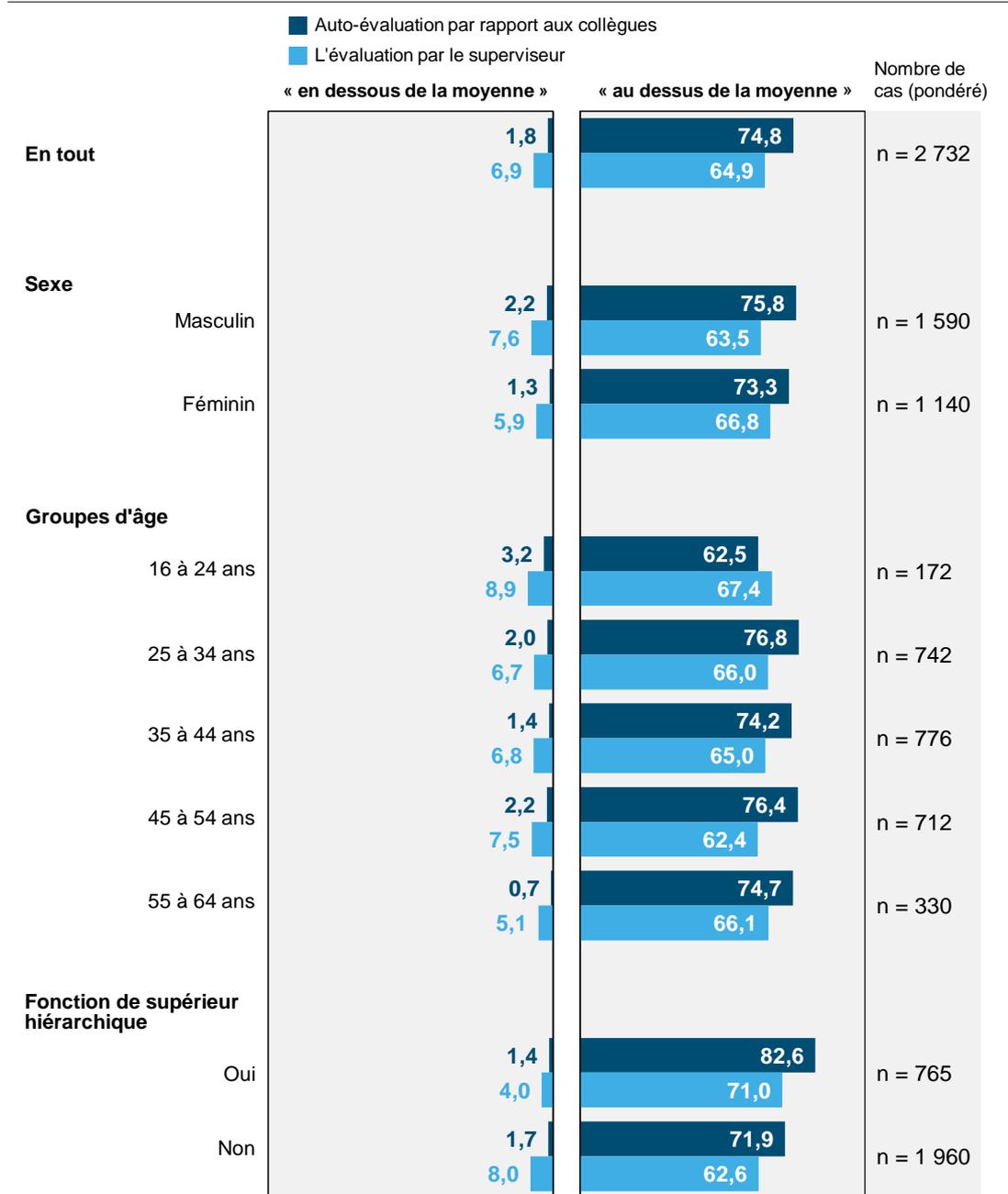
Depuis 2016, le questionnaire QoW recueille des informations sur la façon dont les salarié(e)s évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues. Dans le cadre de cette auto-évaluation, 75 % des salarié(e)s considèrent actuellement que, par rapport à leurs collègues, leurs performances sont supérieures à la moyenne, et seulement 2 % pensent qu'elles sont inférieures à la moyenne (cf. figure 50).

Dans l'ensemble, les hommes estiment plus souvent que les femmes que leurs performances sont supérieures à la moyenne (76 % contre 73 %). En ce qui concerne les groupes d'âge, la plus grande différence se retrouve chez les plus jeunes : les 16-24 ans sont 63 % à considérer que leurs performances sont supérieures à la moyenne, contre de 74 à 77 % dans les autres groupes d'âge. Les estimations quelque peu retenues des plus jeunes sont certainement liées au fait qu'ils sont moins nombreux à avoir un contrat à durée indéterminée et ont moins de responsabilités. Ainsi, les taux de réponse n'atteignent ceux des salarié(e)s plus âgés que dans les tranches d'âge 25-34 ans (accès à un CDI) et 45-54 ans (position hiérarchique élevée).

Le fait d'être responsable d'autres collaborateurs a une influence évidente sur l'évaluation de sa propre performance au travail. Ainsi, 83 % des salarié(e)s ayant une position hiérarchique élevée, mais seulement 72 % des salarié(e)s n'ayant pas de fonction de supérieur hiérarchique, évaluent leur performance au travail comme supérieure à la moyenne. Par ailleurs, les managers et les cadres dirigeants estiment nettement plus souvent que leurs performances sont supérieures à la moyenne (86 %). Toutefois, des valeurs élevées, dans une certaine mesure, se retrouvent également chez les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (79 %), les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (75 %), ainsi que parmi les salarié(e)s des services directs et de la vente (75 %). Les salarié(e)s des professions élémentaires (55 %) et les employés administratifs (64 %) sont en revanche plus rarement convaincus d'avoir des performances supérieures à la moyenne. Dans les autres catégories professionnelles, le nombre de personnes évaluant ses performances comme supérieures à la moyenne varie entre 68 et 69 %.

En outre, avec un chiffre de 66 %, les salarié(e)s à temps partiel sont bien moins nombreux à considérer leurs performances comme supérieures à la moyenne que ceux à temps complet (76 %). Cela est encore plus visible lorsqu'on analyse le temps de travail réel, puisque les salarié(e)s travaillant moins de 35 heures par semaine sont 66 % à évaluer leurs performances comme supérieures à la moyenne, alors qu'ils sont 73 % chez les salarié(e)s travaillant entre 36 et 40 heures, et de 79 à 80 % chez ceux travaillant plus de 41 heures par semaine.

Figure 50 Évaluation subjective de sa performance au travail I



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? D'une manière générale, comment votre supérieur hiérarchique évalue-t-il vos performances au travail? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

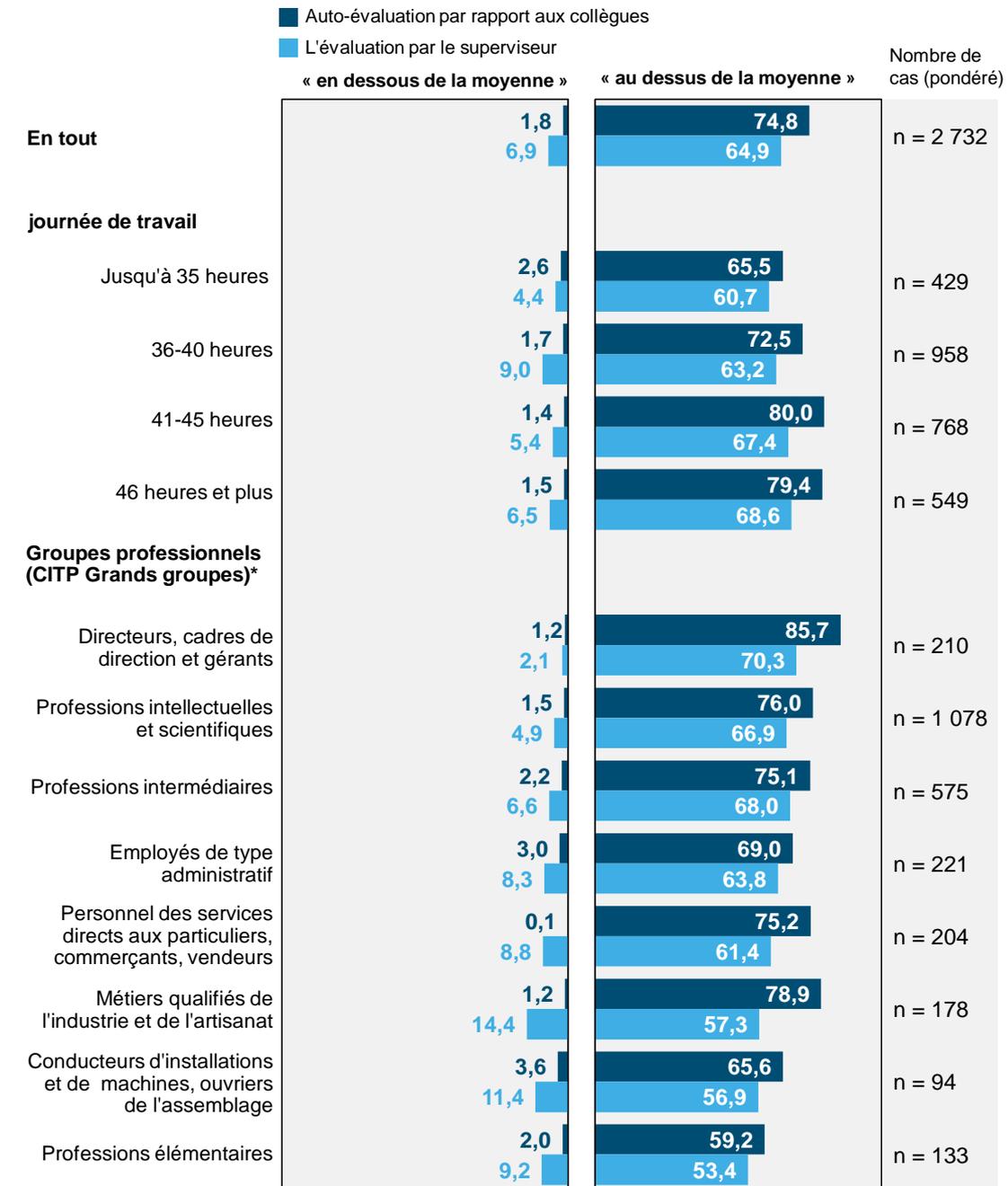
Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

L'enquête interroge également régulièrement les salarié(e)s sur l'impression qu'ils ont de l'évaluation de leurs performances par leur supérieur hiérarchique. Lorsque l'on interroge sur cette évaluation par un tiers, les estimations chutent et sont près de 10 points inférieures aux auto-évaluations des performances (65 % contre 75 %). Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat sont particulièrement concernées par cet écart entre l'auto-évaluation des performances et l'impression qu'elles ont de l'évaluation du supérieur hiérarchique. En effet, dans cette catégorie professionnelle, seulement 57 % déclarent que leur supérieur évalue leurs performances comme supérieures à la moyenne, tandis qu'ils sont 79 % lorsqu'il s'agit de s'auto-évaluer (cf. figure 51). Avec 22 points, c'est dans ce groupe que la différence entre l'auto-évaluation et celle d'un tiers est plus grande que dans aucune autre catégorie professionnelle. Par ailleurs, on retrouve des écarts importants chez les managers, les cadres dirigeants (15 points de différence), et les salarié(e)s des services directs et de la vente (14 points de différence).

Dans l'ensemble, il apparaît qu'une grande majorité de salarié(e)s a un niveau de confiance en soi élevé concernant sa productivité et ses performances au travail. Mais une partie des personnes interrogées évoque tout de même le fait que leur supérieur hiérarchique ne les évalue pas à leur juste valeur, ou ne considère pas leurs performances comme étant supérieures à la moyenne. Cela est globalement confirmé dans les différentes enquêtes, l'écart entre ces deux facettes de l'évaluation ayant toutefois fortement augmenté au fil des ans. De plus, frappante est l'évolution au fil du temps du nombre de salarié(e)s qui évalue sa propre performance de façon supérieure à la moyenne, et pense que leur supérieur en fait de même (cf. figure 52). Lors des premières enquêtes, l'auto-évaluation d'une performance supérieure à la moyenne tournait autour de 60 % des personnes interrogées, tandis que 55 % l'évoquaient concernant leur supérieur (2016-2017). Puis, cette proportion est montée à 66-68 % (auto-évaluation) et à 59-60 % (évaluation du supérieur) en 2018 et 2019. Lors des enquêtes les plus récentes, le chiffre de l'auto-évaluation est constamment au-dessus de 70 %, le record ayant été atteint cette année (75 % en 2023). En ce qui concerne l'évaluation des performances par le supérieur, les proportions sont toujours à un niveau supérieur à 60 %, avec un record en 2023 (65 %).

Dans l'ensemble, le nombre de personnes considérant avoir une meilleure performance au travail que leurs collègues, que ce soit de leur point de vue, ou du point de vue (supposé) de leur supérieur hiérarchique, ne cesse d'augmenter au fil des ans.

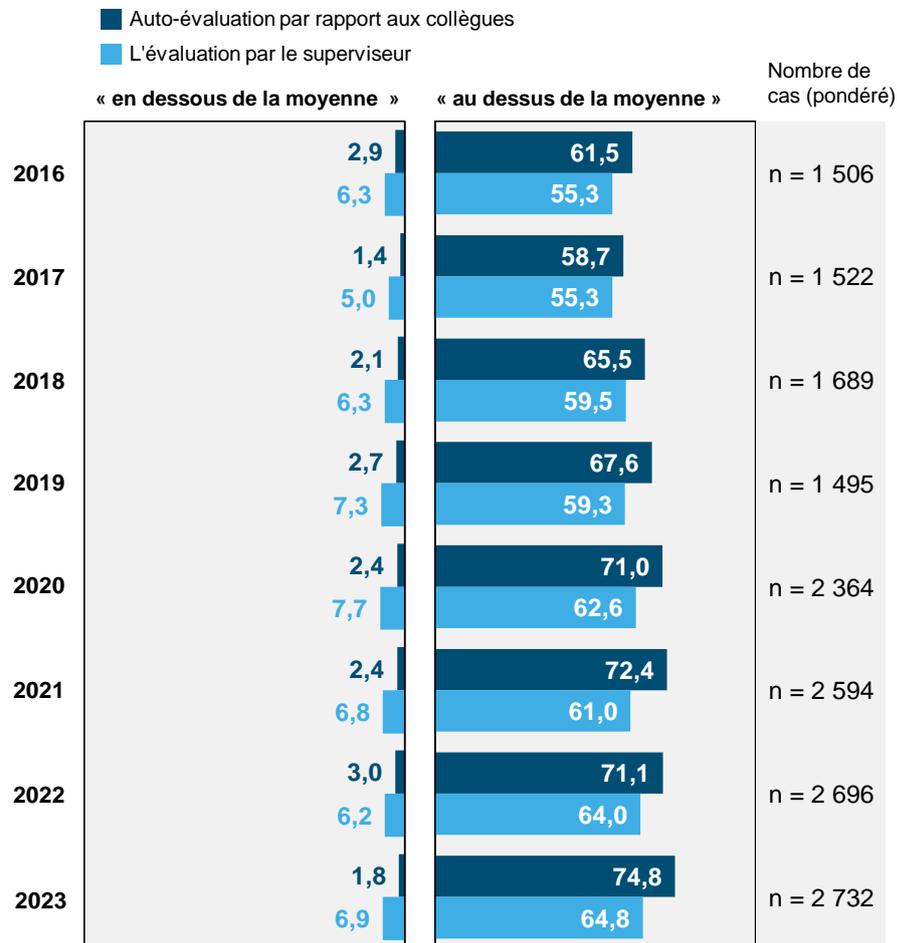
Figure 51 Évaluation subjective de sa performance au travail II



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

*Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Figure 52 Évolution annuelle de l'évaluation subjective de sa performance au travail



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

6.2 Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », les travailleurs et les travailleuses sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Il leur a notamment été demandé s'ils avaient l'intention de changer de travail dans un futur proche. Actuellement, 27 % des salarié(e)s y songent, contre plus de deux tiers (72 %) qui n'y pensent pas. Si on ne relève quasiment aucune différence à ce sujet entre les hommes et les femmes (26 % contre 28 %), cela n'est pas le cas entre les différents groupes d'âge. Chez les plus jeunes, la part des personnes envisageant de changer de poste varie entre 35 % (16-24 ans) et 38 % (25-34 ans). Cela est moins fréquent chez les plus âgés (30 % chez les 35-44 ans, 20 % chez les 45-54 ans), voire quasiment inexistant chez les plus de 55 ans (6 %).

Comme la question est posée depuis 2016, une tendance se dessine. Ainsi, le nombre de personnes souhaitant changer d'emploi dans un futur proche a augmenté d'environ 10 points depuis 2016. Si à l'époque ils étaient 19 % à l'envisager, une première hausse est apparue en 2021, où 24 % avaient de telles intentions (contre 19 % toutes les années précédentes). Alors que ce chiffre a stagné en 2022, l'enquête de cette année relève de nouveau 27 %.

De plus, il a aussi été demandé aux salarié(e)s d'évaluer la sécurité de leur propre emploi. Tout comme les années précédentes (voir ci-dessous), la majorité des personnes interrogées considère cette année encore que son emploi est sûr dans une très forte mesure (71 %). Si ces dernières années, les jeunes salarié(e)s considéraient un peu plus souvent leur poste comme sûr que les salarié(e)s plus âgés, ce n'est plus le cas en 2023. Certes, 74 % des 25-34 ans estiment que leur emploi est sûr, mais les chiffres des 16-24 ans sont au même niveau que ceux des salarié(e)s de plus de 55 ans (71 %, cf. figure 53).

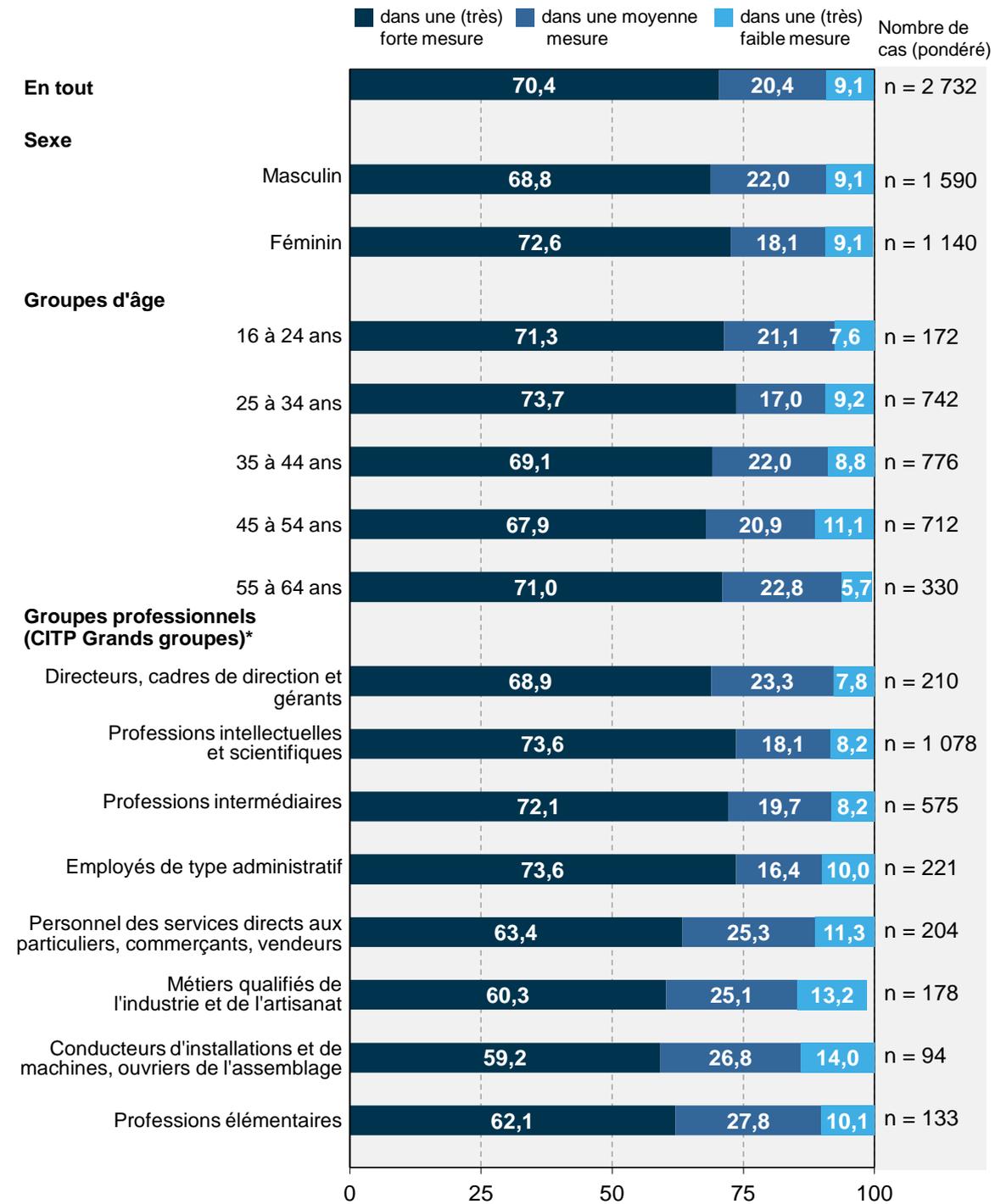
Il existe en outre des différences importantes entre les catégories professionnelles. Les plus nombreux à considérer leur emploi comme sûr sont les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques et les employés administratifs (74 % de chaque groupe), suivis des salarié(e)s des professions intermédiaires (72 %). Ils sont en revanche bien moins nombreux à le penser parmi les salarié(e)s des professions élémentaires, les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, dont seulement un peu plus de la moitié considère son emploi comme sûr (respectivement 62 %, 60 % et 59 %).

Toujours sur le même sujet, ou pour analyser un autre aspect de l'évaluation de la sécurité de l'emploi, a également été posée une question sur la crainte de perdre son emploi (cf. figure 54). Un peu plus d'un dixième des personnes interrogées (12 %) craint globalement de perdre son travail, mais 69 % ne se fait du souci à ce sujet que « dans une (très) faible mesure ».

Chez les salarié(e)s des professions élémentaires, la peur de perdre son emploi n'existe quasiment pas (9 %), tandis qu'elle est bien plus marquée parmi les salarié(e)s des services directs et de la vente (16 %), ainsi que chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (17 %). Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et les employé(e)s des professions élémentaires sont respectivement 19 % et 18 % à craindre de perdre leur emploi.

Par ailleurs, chez les salarié(e)s ayant un contrat de travail à durée déterminée (et donc surtout chez les jeunes), la peur de perdre son travail est, avec un bon tiers, très répandue (29 %). Il ne semble guère utile de le mentionner, mais les personnes ayant un statut de salarié(e) sont plus inquiètes d'une éventuelle perte d'emploi que les fonctionnaires (13 % contre 2 %).

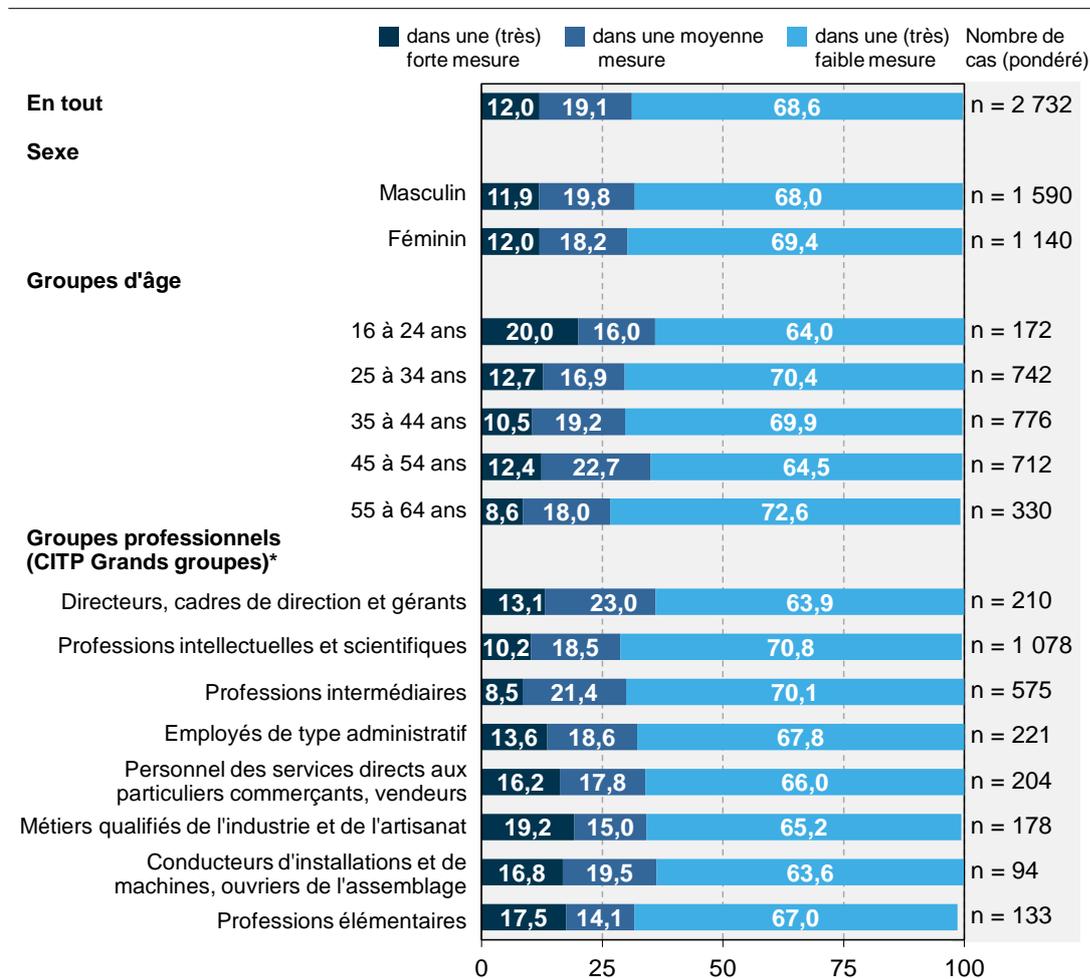
Figure 53 Évaluation de la sécurité de son propre emploi



Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée» *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

Figure 54 **Angoisse de perte d'emploi**



Question: Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail?

Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

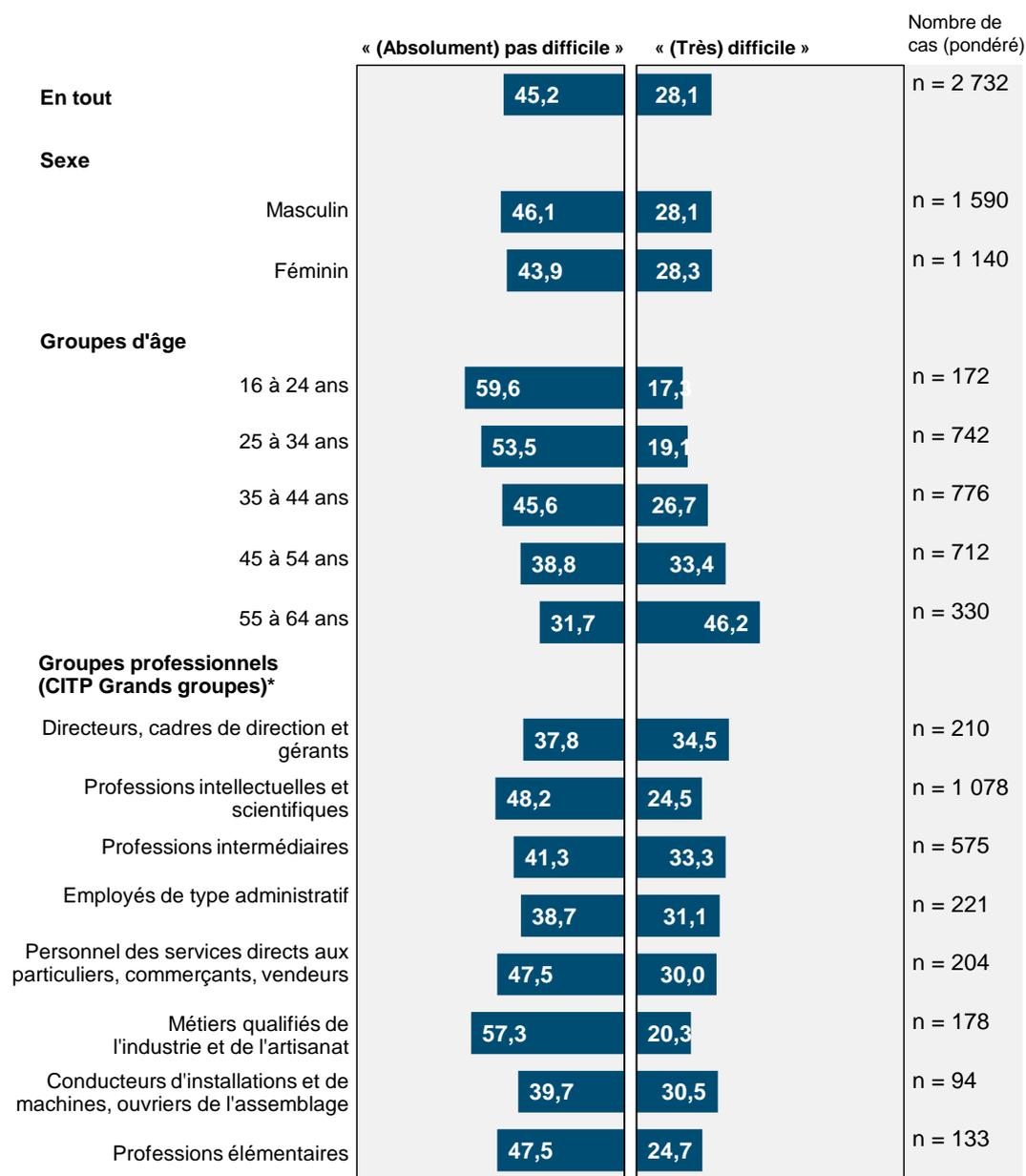
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs



Les réponses à la question portant sur les chances de retrouver un emploi *similaire* si la personne était licenciée ou perdait son poste actuel fournissent des résultats différenciés (cf. figure 55). En 2023, si un peu moins d'un tiers des personnes interrogées (28 %) estime que cela serait « (très) difficile » de retrouver un poste comparable, quasiment la moitié (45 %) pense le contraire, c'est-à-dire que cela serait facile. Plus l'âge augmente, plus augmente également fortement le scepticisme quant à la possibilité de retrouver un poste similaire en cas de perte d'emploi. Les salarié(e)s les plus âgés sont quasiment trois fois plus nombreux que les plus jeunes à s'attendre à des difficultés (46 % contre 17 %). Cette proportionnalité se retrouve également quand on observe le critère de l'ancienneté dans l'entreprise : plus la personne fait partie de l'entreprise depuis longtemps, et plus l'inquiétude est grande de ne pas retrouver un emploi similaire.

Figure 55 Évaluation des chances de retrouver un emploi



Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2023, propres calculs

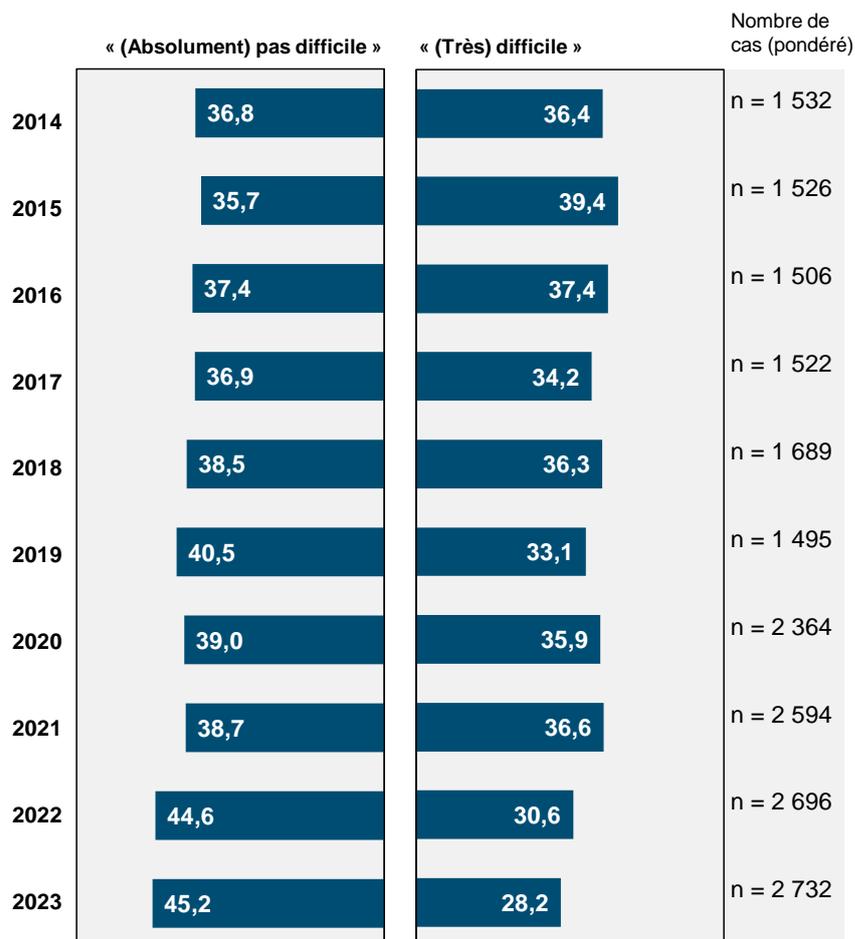


Dans l'ensemble, les réponses à cette question n'ont pas beaucoup changé ces 10 dernières années. Ce n'est que ces deux dernières années (en 2022 et 2023), que le nombre de personnes optimistes à ce sujet a augmenté. Auparavant, 36 % (en 2015) et 41 % (en 2019) des personnes interrogées indiquaient ne pas s'attendre à de grandes difficultés si elles devaient chercher un emploi dans un domaine similaire, même si l'évolution n'est pas tout à fait homogène (cf. figure 56). En 2022, ce nombre est passé

à 45 %, soit une hausse significative par rapport aux années précédentes, un chiffre qui a été confirmé en 2023. De plus, c'est cette année aussi qu'on retrouve le nombre le plus faible de personnes s'inquiétant de pouvoir retrouver un emploi similaire si elles perdaient le leur (28 %, voir ci-dessus).

En résumé, les salarié(e)s interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et leurs perspectives professionnelles. La sécurité d'emploi individuelle est estimée comme meilleure que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de licenciement ou de démission. Dans l'ensemble, les évaluations concernant les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives pour la plupart des salarié(e)s. Les résultats restent stables sur les 10 années d'enquête de 2014 à 2023, avec des tendances plutôt positives en termes d'évolution dans les enquêtes les plus récentes (2022-2023).

Figure 56 Évolution annuelle de l'évaluation des chances de retrouver un emploi



Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez?

Données en pour cent

Bibliographie

- American Association for Public Opinion Research (2016):** Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9^e édition).
- BAuA (2022):** Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Berk, B. van; C. Ebner, D. Rohrbach-Schmidt (2022):** Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland, in: Arbeit 2022, 31(3), 257-282
- Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020):** The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (Januar 2020).
- Poppelreuter, S. (2009):** „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, S. 596-597
- Schütz, H.; Thiele, N. (2021):** Quality of Work Luxembourg 2021. Rapport. infas, Bonn.
- Stangl, W. (2021):** Arbeitssucht, in: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik
<https://lexikon.stangl.eu/9890/arbeitssucht>
- Statistisches Bundesamt (2010):** Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden
- Van den Berg, T.J.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009) :** The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211–220.
- WAI-Manual (2015):** Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (consulté le : 09/10/2015 15h50)

Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

De 2014 à 2017, l'enquête Quality of Work avait été réalisée sous forme d'enquête téléphonique uniquement, à partir de numéros de téléphone fixes et mobiles (approche « dual-frame »).¹⁶ Comme les échantillons partiels des zones frontalières de Belgique, France et Allemagne avaient déjà été largement épuisés au cours de ces années¹⁷, la conception de l'enquête a été modifiée en 2018. Le concept de l'échantillonnage a donc été révisé et, pour la première fois, des coordonnées de salarié(e)s inscrits au registre de la sécurité sociale luxembourgeoise ont été obtenues auprès de l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) afin d'être ajoutés à l'échantillon. Par ailleurs, l'enquête Quality of Work 2018 avait pour la première fois été réalisée selon un mélange de méthodes, à savoir un questionnaire par téléphone (CATI) et un questionnaire en ligne (CAWI). Cette façon de procéder a, dans les grandes lignes, également été conservée en 2021. En 2019 néanmoins, la réalisation technique de l'échantillonnage avait considérablement évolué. L'échantillon de 2018 provenait de l'IGSS, qui l'avait transmis à l'infas. À partir de 2019 en revanche, l'IGSS a exigé que l'infas fasse sa demande d'échantillon via un bureau virtuel, ce qui revenait pratiquement à ce que l'infas extraie l'échantillon par ses propres moyens.

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2023 n=1803 cas. Au départ, il avait été prévu d'interroger l'échantillon de panel comme lors des vagues d'enquête précédentes, c'est-à-dire dans le cadre d'un entretien téléphonique (CATI). Les personnes du panel ont donc tout d'abord été invitées, par courrier, à réaliser l'entretien par téléphone (n=1677). Les cas de panel qui ne disposaient pas d'un numéro de téléphone (valide) (n=126) ont été recontactés par écrit pour communiquer un numéro de téléphone valide à infas, ou pour participer à l'enquête directement en ligne. Les personnes qui avaient un numéro de téléphone valide, mais qui n'avaient pas pu être jointes par téléphone pendant la période de réalisation pratique, ont reçu un courrier de rappel leur offrant la possibilité de participer à l'enquête en répondant en ligne.

¹⁶ Pour les travailleuses et les travailleurs résidant au Luxembourg, la procédure d'origine utilisait un échantillonnage contenant des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). Cette sélection était générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg. Pour les échantillons partiels des frontaliers, la sélection était précédée d'un premier filtrage par zone. Afin de maintenir la recherche de travailleurs au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne dans des limites économiquement raisonnables et efficaces, les régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Puis, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne. La base était constituée de numéros de téléphone fixes uniquement, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

¹⁷ L'ancien concept de l'échantillonnage appliqué dans les enquêtes de 2014 à 2017 s'était révélé bien adapté. Pour les échantillons partiels des frontaliers, le fait de suivre cette procédure une cinquième fois risquait d'en compromettre l'efficacité car celle-ci avait déjà été réalisée quatre fois auparavant. La probabilité de trouver des frontaliers actifs n'ayant pas encore répondu au questionnaire, ou n'ayant pas encore refusé de participer à un entretien, était trop faible pour la 5^e année. Dans l'ancienne procédure (2014-2017), l'infas a procédé pour les trois pays à une sélection optimisée des communes, suivie de l'échantillonnage en lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales de façon disproportionnellement plus élevée, car la probabilité de tomber sur des frontaliers travaillant au Luxembourg est à priori plus faible. En procédant à des répartitions correspondant à celles de la population totale analysée, la compensation de l'échantillon réalisé a présenté une bonne concordance.

Les cas renouvelés (n=16 000) ont reçu un courrier leur proposant également un entretien par téléphone (CATI) ou un entretien en ligne.¹⁸ L'échantillon renouvelé a été formé à partir d'une sélection aléatoire effectuée parmi tous les salarié(e)s travaillant au Luxembourg, y compris les salarié(e)s provenant des zones frontalières de Belgique, Allemagne et France.

Pour des raisons liées à la protection des données personnelles, le contact par courrier de l'échantillon des cas renouvelés a été réalisé par le *Centre des technologies de l'information de l'État* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par l'infas et la CSL. Outre un texte visant à motiver et inciter à participer à l'enquête, les courriers comprenaient des indications détaillées sur la méthode de collecte des données (CATI, CAWI), ainsi que sur la protection des données.

¹⁸ Les personnes contactées avaient ainsi la possibilité de réaliser l'entretien en ligne immédiatement, en utilisant un lien et un code d'accès personnel, ou de laisser leurs coordonnées (notamment leur numéro de téléphone) pour être rappelées ultérieurement par une collaboratrice ou un collaborateur de l'infas.

Annexe A.2 Réalisation pratique

L'objectif pour l'enquête QoW 2023 était de réaliser un total de 2500 entretiens, soit le même chiffre que l'année dernière. Le sondage mené auprès de travailleurs et travailleuses employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France, a débuté le 10 mai 2023 et s'est terminé le 9 septembre 2023. La période de réalisation pratique a donc duré environ 4 mois. Au total, 2732 entretiens ont été réalisés, dont 897 cas pour l'échantillon de panel et 1835 cas pour l'échantillon renouvelé. Parmi ceux-ci, ont pu être menés 1280 entretiens avec des salarié(e)s luxembourgeois (47 %), 544 avec des Français (20 %), 509 avec des Allemands (19 %) et 386 avec des Belges (14 %). De plus, 92 courts entretiens ont été menés avec des personnes qui n'appartenaient plus au groupe-cible, c'est-à-dire qui soit n'étaient pas (plus) actifs pendant la période de l'enquête, soit travaillaient dans un autre pays que le Luxembourg.

Pour l'enquête de 2023, seulement 20 % environ de tous les entretiens ont été menés par téléphone (n=549), les 80 % restants utilisant l'outil en ligne (n=2183). Cela est notamment lié à la part importante, dans le nombre total d'entretiens réalisés, des cas renouvelés pour lesquels on ne disposait pas de numéro de téléphone pour les joindre au début de la phase de collecte. Néanmoins, pour les cas de panel également, la part d'entretiens réalisés en ligne (45 %) est bien plus élevée.

Tableau 5 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données

% de ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	2732	100,0	897	100,0	1835	100,0
Pays*						
Luxembourg	1280	46,9	447	49,8	833	45,4
France	544	19,9	175	19,5	369	20,1
Allemagne	509	18,6	144	16,1	365	19,9
Belgique	186	14,1	131	14,6	255	13,9
Méthode de collecte des données						
CATI (par téléphone)	549	20,1	492	54,9	57	3,1
CAWI (en ligne)	2183	79,9	405	45,1	1778	96,9

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, données de méthode, pourcentages par colonne.

*13 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

La répartition des langues dans lesquelles les entretiens ont été menés en 2023 a changé par rapport à l'année dernière. Certes, comme toujours, le français, avec 46 %, reste la principale langue des entretiens. Un peu plus d'un quart des entretiens a été réalisé en allemand (28 %), et 12 % en luxembourgeois. Il n'y a quasiment aucun changement pour ces deux langues par rapport à l'année précédente. Cela vaut également pour le nombre d'entretiens réalisés en anglais, soit 12 % comme l'année dernière. Par ailleurs, une petite partie des entretiens a été réalisée en portugais (3 %). De plus, les entretiens en luxembourgeois ont presque exclusivement été réalisés avec des salarié(e)s qui résident au Luxembourg (94 %). Les entretiens en français ont surtout été réalisés avec des personnes vivant au Luxembourg (32 %) et en France (42 %), et les

entretiens en allemand avec des personnes vivant principalement en Allemagne (58 %). Toutefois, un tiers (36 %) des entretiens réalisés en allemand ont été réalisés avec des personnes vivant au Luxembourg. Les entretiens en anglais et en portugais concernaient principalement des personnes vivant au Luxembourg (respectivement 72 % et 86 %).

Tableau 6 Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données

% de ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	2732	100,0	327	100,0	1245	100,0	766	100,0	317	100,0	77	100,0
Pays*												
Luxembourg	1280	46,9	306	93,6	402	32,3	278	36,3	228	71,9	66	85,7
France	544	19,9	1	0,3	516	41,5	3	0,4	19	6,0	5	6,5
Allemagne	509	18,6	14	4,3	14	1,1	443	57,8	36	11,4	2	2,6
Belgique	386	14,1	6	1,8	311	25,0	40	5,2	25	7,9	4	5,2
Méthode de collecte des données												
CATI (par téléphone)	549	20,1	200	61,2	246	19,8	70	9,1	29	9,2	4	5,2
CAWI (en ligne)	2183	79,9	127	38,8	999	80,2	696	90,9	288	90,9	73	94,8

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, données de méthode, pourcentages par colonne.

*13 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

À la fin de l'enquête QoW, il a été demandé aux participants et aux participantes s'ils seraient prêts à participer à un autre entretien lors de la prochaine enquête QoW. Si l'on considère tous les entretiens avec les cas renouvelés (n=1835), la volonté de participation au panel de l'échantillon reste, avec 75 %, à un niveau élevé en 2023.

Tableau 7 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé

% de ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1835	100,0	1376	75,0	459	15,0

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, données de méthode, pourcentages de la ligne. Absents : NC.

Base : échantillon renouvelé

Durée de l'entretien

Le tableau ci-dessous présente la durée des entretiens selon le type d'échantillon partiel (panel/renouvelé) et la méthode de collecte (CATI/CAWI). Avec une moyenne de 30,7 minutes, la durée de l'entretien reste dans le cadre attendu. Les entretiens avec les cas de panel sont un peu plus courts (30 minutes) que les entretiens avec les cas renouvelés (31 minutes). Le plus long entretien CAWI (en ligne) a duré env. 145 mn¹⁹, contre 69 mn pour le plus long entretien téléphonique. Au total, comme les années précédentes, l'entretien par téléphone durait en moyenne un peu plus longtemps que celui en ligne (33 minutes contre 30 minutes).

Tableau 8 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
Total	2730	30,7	9,8	145,2	11,8
Échantillon partiel					
Panel	896	29,7	10,1	74,1	9,0
Renouvelés	1834	31,2	9,8	145,2	12,8
Méthode de collecte des données					
CATI	548	33,2	13,3	69,2	7,8
CAWI	2182	30,1	9,8	145,2	12,5

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable

¹⁹ Il convient de noter que, dans l'entretien en ligne, le questionnaire peut rester ouvert un certain temps sans que la personne ne le modifie ni n'effectue aucune action. Ce n'est qu'au bout de quelques minutes que la page se déconnecte et que le chronomètre s'arrête également.

Annexe A.3

Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).²⁰ Pour l'enquête QoW 2023, le *Final Outcome* (résultat final) est différencié selon les catégories suivantes :

- non groupe cible (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview),
- entretien réalisé partiellement (IP – Partial Interview).

Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie de l'AAPOR « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC) sont classés les cas qui, soit n'ont pas réagi à la demande écrite de participation (notamment les cas renouvelés), soit n'ont pas pu être joints par téléphone (notamment les cas de panel). Dans les deux cas, le contact avec la personne-cible n'a pas pu être établi.

Les cas qui ont pu être joints mais ne remplissaient pas, ou ne remplissaient plus les critères de participation à l'enquête²¹ ont été classés dans la catégorie « Non groupe cible » (NE). Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

La catégorie « Nonresponse – Autres » (NR-O) correspond à toutes les personnes pour lesquelles un contact (avec la personne-cible ou un autre membre du foyer) a permis de constater qu'elles appartenaient au groupe-cible de l'étude. Bien que l'entretien n'ait toutefois pas pu être réalisé immédiatement, il a été convenu de les rappeler à un moment plus approprié. Cependant les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique.

Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » (NR-R) rassemble toutes les personnes qui ont été jointes par téléphone mais qui, malgré tous les efforts des enquêteurs et enquêteuses, ont refusé l'entretien, ou qui ont explicitement décliné de reparticiper à l'enquête après y avoir été invitées par écrit.

²⁰ Cf. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

²¹ Il s'agit de ce que l'on appelle des défaillances de l'échantillonnage, par exemple les personnes ne travaillant plus au Luxembourg ou étant plus âgées que l'âge maximal de l'enquête de 64 ans.

Tableau 9 Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel

	Échantillon de panel		Échantillon renouvelé	
	<i>absolu</i>	%	<i>absolu</i>	%
Échantillon	1803	100,0	16 000	100,0
PC n'appartient plus au groupe cible/ hors population analysée (NE)	96	5,3	306	1,9
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	235	13,0	13 708	85,7
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	138	7,7	144	0,9
Nonresponse – Autres (NR-O)	471	26,1	7	0,0
Entretiens réalisés	897	49,8	1835	11,5

Source : Quality of Work Luxembourg 2023, données de méthode, pourcentages par colonne

Au total, 897 entretiens avec l'échantillon de panel et 1835 avec l'échantillon renouvelé ont été réalisés. Avec environ 50 %, le taux de réponse brut de l'échantillon de panel est légèrement supérieur à celui de 2022 (47 %), tandis qu'une proportion significative est atteinte dans les cas renouvelés (11,5 %)

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération comprenait les étapes suivantes lors de la dixième vague d'enquête :

1. Pondération de sondage pour les cas renouvelés issus de l'échantillon provenant du registre de la sécurité sociale, ainsi que calcul de la probabilité de réalisation selon un modèle de défaillance.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonnage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

Pondération de sondage pour les cas renouvelés

Les poids de sondage pour les cas renouvelés ont été déterminés en calculant la probabilité inverse de sélection (Horvitz-Thompson-Schätzer). Puis, une correction Non-Response des poids de sondage a été réalisée à l'aide d'un modèle de régression logistique, la probabilité de participation résultant du modèle de défaillance étant multipliée par le poids de sondage. Le tableau suivant indique tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas renouvelés.

Tableau 10 Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés

	Odds Ratios	Valeur p
Genre		
Masculin	Référence	
Féminin	1,176	0,001
Tranche d'âge		
16-19 ans	0,182	0,000
20-24 ans	0,412	0,000
25-29 ans	0,723	0,002
30-34 ans	1,003	0,975
35-39 ans	Référence	
40-44 ans	1,104	0,261
45-49 ans	1,288	0,008
50-54 ans	1,360	0,001
55-59 ans	1,343	0,004
60-64 ans	0,713	0,080
Pays		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	0,895	0,367
Belgique	0,728	0,007
France	0,747	0,004
Nationalité		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	1,350	0,023
Belgique	1,080	0,544
France	0,990	0,920
Portugal	0,432	0,000
EU-28	0,736	0,006
Autres	0,689	0,002
Base nombre de cas		16 000
Pseudo R² de McFadden		0,031

Source : infas, calculs propres

Modèle de défaillance pour les cas de panel

Est tout d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou une modélisation de la défection à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier, parmi les cas de panel, les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la neuvième vague, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la huitième vague. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper a été estimée d'après la participation à la vague 9 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 8 mais non à la vague 9. Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme $y=1$: participation au renouvellement d'enquête et $y=0$: non-participation (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la huitième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la neuvième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent du dernier sondage de chaque vague d'enquête. Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

Tableau 11 Modèle de régression logistique pour les cas répétés

	Odds Ratios	Valeur p
Genre		
Masculin	Référence	
Féminin	1,195	0,039
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,375	0,003
25-34 ans	0,741	0,013
35-44 ans	0,653	0,000
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,950	0,686
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	1,049	0,738
France	0,853	0,197
Allemagne	0,850	0,210
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,703	0,004
Base nombre de cas		2696
Pseudo R² de McFadden		0,012

Source : infas, calculs propres

Tableau 12 Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	Valeur p
Genre		
Masculin	Référence	
Féminin	0,629	0,056
Tranche d'âge		
16-24 ans	1,093	0,892
25-34 ans	0,832	0,528
35-44 ans	0,551	0,087
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,530	0,068
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique/France/Allemagne	0,915	0,779
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	1,100	0,810
Base nombre de cas		389
Pseudo R² de McFadden		0,021

Source : infas, calculs propres

Intégration des cas de panel et des cas renouvelés

Comme l'échantillon renouvelé provient de la même population que l'échantillon de panel, les personnes sélectionnées ont théoriquement une probabilité non nulle d'être sélectionnées dans les deux échantillons. Cet aspect est pris en compte à l'aide d'une combinaison convexe des deux poids de sondage. Les deux poids de sondage sont combinés de façon convexe en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'échantillon global, c'est-à-dire à la somme des cas provenant de l'échantillon de panel et de l'échantillon renouvelé.

Étalonnage de l'échantillon global intégré

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du sexe, ainsi que du lieu de résidence sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salarié(e)s au Luxembourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, proviennent de l'IGSS. Les poids sont adaptés de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent, après pondération, aux répartitions de la population analysée mentionnées ci-dessus, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

La figure ci-dessous présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de l'IGSS et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

Tableau 13 Comparaison théorique/réel

	Non-pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
Total	2732	100,0	100,0	456 529	100,0
Genre					
Masculin	1518	55,6	58,3	265 961	58,3
Féminin	1214	44,4	41,7	190 568	41,7
Tranche d'âge					
16-24 ans	80	2,9	6,3	28 812	6,3
25-34 ans	609	22,3	27,2	123 953	27,2
35-44 ans	794	29,1	28,4	129 748	28,4
45-54 ans	773	28,3	26,1	118 947	26,1
55 ans et plus	476	17,4	12,1	55 069	12,1
Âge et genre combinés					
Hommes 16-24 ans	40	1,5	3,7	17 085	3,7
Hommes 25-34 ans	327	12,0	15,4	70 237	15,4
Hommes 35-44 ans	425	15,6	16,4	74 839	16,4
Hommes 45-54 ans	430	15,7	15,4	70 168	15,4
Hommes 55 ans et plus	296	10,8	7,4	33 632	7,4
Femmes 16-24 ans	40	1,5	2,6	11 727	2,6
Femmes 25-34 ans	282	10,3	11,8	53 716	11,8
Femmes 35-44 ans	369	13,5	12,0	54 909	12,0
Femmes 45-54 ans	343	12,6	10,7	48 779	10,7
Femmes 55 ans et plus	180	6,6	4,7	21 437	4,7
Lieu de résidence					
BE	385	14,1	10,8	49 235	10,8
FR	543	19,9	24,2	110 680	24,2
DE	511	18,7	11,0	49 992	11,0
LU	1293	47,3	54,0	246 622	54,0
Lieu de résidence et âge combinés					
BE : 16-24 ans	13	0,5	0,7	3202	0,7
BE : 25-34 ans	82	3,0	2,9	13 437	2,9
BE : 35-44 ans	109	4,0	2,9	13 317	2,9
BE : 45-54 ans	116	4,3	3,0	13 446	2,9
BE : 55 ans et plus	65	2,4	1,3	5833	1,3
FR : 16-24 ans	21	0,8	1,6	7498	1,6
FR : 25-34 ans	119	4,4	6,6	30 178	6,6
FR : 35-44 ans	151	5,5	7,2	32 762	7,2
FR : 45-54 ans	156	5,7	6,4	29 212	6,4
FR : 55 ans et plus	96	3,5	2,4	11 030	2,4

DE : 16-24 ans	5	0,2	0,5	2039	0,4
DE : 25-34 ans	108	4,0	2,6	11 783	2,6
DE : 35-44 ans	140	5,1	3,2	14 681	3,2
DE : 45-54 ans	162	5,9	3,0	13 674	3,0
DE : 55 ans et plus	96	3,5	1,7	7 815	1,7
LU : 16-24 ans	41	1,5	3,5	16 073	3,5
LU : 25-34 ans	300	11,0	15,0	68 555	15,0
LU : 35-44 ans	394	14,4	15,1	68 988	15,1
LU : 45-54 ans	339	12,4	13,7	62 615	13,7
LU : 55 ans et plus	219	8,0	6,7	30 391	6,7

Source : IGSS Luxembourg ; infas, calculs propres

Afin d'évaluer la qualité de la pondération, sont indiqués ci-dessous la moyenne, l'écart-type mais aussi la mesure d'efficacité (E). Cette dernière est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas (n') pour une caractéristique passive n'étant pas corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est appliqué. Le nombre effectif de cas correspond au nombre de personnes interrogées qui auraient produit la même erreur d'échantillonnage dans l'échantillon pour une sélection entièrement aléatoire à variance donnée pour la caractéristique. La mesure d'efficacité exprime en pourcentage le rapport entre n et n' , et est calculée de la manière suivante :

$$E = (n' / n) * 100, \text{ avec : } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = facteur de pondération

n' = nombre effectif de cas

Tableau 14 Valeurs caractéristiques des poids

Variable	Poids_w10
Nombre de cas	2732
Somme des poids	2732
Valeur moyenne	1
Écart-type	0,6215
Min.	0,0603159
Max.	4,091629
Nombre effectif de cas	1971
Mesure d'efficacité	72,1 %

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de

différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 72,1 %, et donc un nombre effectif de 1971 cas, permet de bons résultats, ce qui indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants.

Annexe A.5 Modifications du questionnaire

Ci-dessous figure la liste des questions ayant été ajoutées et supprimées par rapport à l'enquête de 2022. Entre parenthèses est indiqué le numéro de la question dans le questionnaire.

À la demande de la Chambre des salariés, les questions suivantes ont été ajoutées en 2023 :

- Possibilité de contrôler son temps de travail (A12a)
- Interruption/réduction des pauses (A12b)
- Nombre de jours de congés payés (A12e)
- Satisfaction vis-à-vis du nombre de congés payés (A12k)
- Lieu de travail (A26)
- Distance du lieu de travail (A27)
- Durée du trajet domicile-travail (A12)
- Satisfaction vis-à-vis de la durée du trajet domicile-travail (A35)
- Énoncés sur le télétravail (2 items : B26_7 ; B26_8)
- Nombre de jours toujours en télétravail (B49)
- Raison : nombre de jours toujours en télétravail (B50)
- Prise en charge des frais liés au télétravail (B51)
- Équipement informatique pour le télétravail (B52)
- Point de vue sur la réduction du temps de travail (B58a/B58b)
- Conflits travail/vie privée (B54/B55/B56/B57)
- Activités en dehors du travail (5 items)
- Importance du travail (B53)
- Exigences liées aux technologies numériques (B33)
- Code postal du lieu de résidence (C16)

Les questions suivantes ont été supprimées :

- Énoncés sur le télétravail (B26 ; 1 item supprimé)
- Motivation à travailler (B42, 8 items)
- Signification du travail (B43 ; 13 items)
- Utilité du travail (B44, 7 items)
- Ressenti par rapport à la vie professionnelle (B11 ; 4 items supprimés sur 8)
- Détachement psychologique (B11h, 4 items)
- Arrêt maladie au cours des 12 derniers mois (B46)
- Présentisme (B39)
- WAI (indice sur la capacité à travailler) (B38)